

Einstieg in die Übergangsförderung am Arbeitsleben

Ein Praxisratgeber für die Eingliederungshilfe

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Ausgabe 2026

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Arbeiten – wie ich
es will!

Hier geht es zur
Projekt-Homepage:



t1p.de/dwdp0

Arbeiten – wie ich es will!

Wie kann selbstbestimmte Berufsorientierung von Menschen mit Behinderungen besser gelingen als bisher? Welche Möglichkeiten bietet KI, sich mit dem eigenen beruflichen Weg auseinanderzusetzen? Wie können Fachkräfte, Peers, Arbeitgebende und Angehörige die berufliche Orientierung unterstützen – ohne zu bevormunden?

Das sind Fragen, die wir uns im Projekt „Arbeiten – wie ich es will!“ (AWIEW) stellen. Finanziert wird das Vorhaben durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln aus dem Ausgleichsfonds.

Um geeignete Lösungen zu finden, haben wir uns von Anfang an vielfältig aufgestellt und setzen dabei auf Menschen mit Lernschwierigkeiten als Expert:innen in eigener Sache. Das heißt, sie forschen und gestalten die Lösungen gemeinsam in einem inklusiven Projektteam: Dieses besteht aus Expert:innen in eigener Sache, der Eingliederungshilfe (Franz Sales Haus), für KI und Human-Computer-Interaction (Fraunhofer FIT), Social Designer:innen (FH Münster), Rehabilitations- und Sozialwissenschaftler:innen (TU Dortmund). Die Projektkoordination liegt beim Franz Sales Haus.

Im Mittelpunkt unseres Ansatzes steht die Entwicklung eines webbasierten Bedarfsanalyse-Tools: berufebuddy.de. Hier hilft der Avatar “Bo” dabei, Interessen und Fähigkeiten zu erkennen – und das eigenständig oder mit pädagogischer Unterstützung.

Für einen möglichst großen Erfolg beruflicher Orientierung beziehen wir in AWIEW auch das Umfeld mit ein. Vor allem pädagogische Fachkräfte sowie Freunde und Familie sind uns besonders wichtig. Sie fördern die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, gestalten mit ihnen gemeinsam den Alltag und sind oft die wichtigsten Ansprechpartner:innen wenn es um die berufliche Zukunft geht.

Mit dem Ziel der möglichst umfassenden Unterstützung selbstbestimmter beruflicher Orientierung, richten wir uns mit drei Broschüren und einer Online-Sammlung voller praxisnaher Informationen an Menschen mit Behinderungen, die sich beruflich orientieren möchten, an Freunde und Familie sowie an pädagogische Fachkräfte.

Inhalt

Kapitel 1: Einleitung	3
Kapitel 2: Einblick über Ansätze in der Förderung beruflicher Teilhabe.....	4
Kapitel 2.1: Kompetenzanalysen in der Eingliederungshilfe	5
Kapitel 2.2: Training in der beruflichen Rehabilitation	29
Kapitel 2.3: Tools und Informationsmaterialien zur beruflichen Orientierung.....	33
Kapitel 2.4: Gesprächsführung im Kontext der beruflichen Orientierung	37
Kapitel 2.4.1: Ansätze der Gesprächsführung.....	38
Kapitel 2.4.2: Hilfreiche Gesprächswerkzeuge	50
Kapitel 3: Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	55
Kapitel 3.1: Budget für Arbeit.....	56
Kapitel 3.2: Budget für Ausbildung	57
Kapitel 3.3: Jobcoaching.....	58
Kapitel 3.4: Übersicht der Träger der Eingliederungshilfe	59
Kapitel 4: Unternehmen überzeugen	61
Schlusswort.....	71
Abkürzungsverzeichnis	72
Unsere Quellen	73

Kapitel 1: Einleitung

Der Weg aus Förderschulen auf den Arbeitsmarkt fällt oft nicht leicht. Besonders aus Schulen mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung ist ein typischer Weg der Übergang in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Dort angekommen, kann ein Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt manchmal schwierig sein. Die meisten Menschen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich oder in den Werkstattbereichen bleiben auch langfristig in den Werkstätten. Trotz aller Schwierigkeiten bekommen sie Unterstützung aus vielen Richtungen. Pädagogische Fachkräfte in den Werkstätten, in den Förderschulen, in der Berufsberatung oder bei Integrationsfachdiensten unterstützen Menschen mit Behinderungen aktiv in der beruflichen Orientierung und das jeden Tag.

Das System der beruflichen Rehabilitation bietet zahlreiche Beratungsstellen, Maßnahmen, Methoden und Leistungen. Diese Vielfalt ist einerseits eine große Hilfe. Ohne sie würde es an Angeboten und Chancen fehlen. Gleichzeitig kann diese Vielfalt auch überfordern und dazu führen, dass der Überblick schnell verloren geht. Es gibt landesspezifische und leistungsträgerspezifische Regelungen und auch die Leistungsanbieter haben nicht immer dieselben Angebote oder Prozesse. So unterscheiden sich die Methoden der Kompetenzanalyse bei Leistungsanbietern oft genauso wie die individuelle Beratung oder die Entscheidungsprozesse für die Bewilligung von Maßnahmen.

Mit unserer Broschüre möchten wir einen kleinen Beitrag dazu leisten, sich besser in dieser Vielfalt zu orientieren. Worauf kommt es an, womit muss gerechnet werden, was muss berücksichtigt werden? Natürlich können wir nicht alle diese Fragen im Einzelnen klären. Gerade Fachkräften am Beginn ihres Berufswege können wir mit dieser Broschüre aber eine kleine Hilfestellung mit konkreten Hinweisen geben. Auch erfahrene Fachkräfte können hier oder da noch etwas Neues entdecken. Dabei richten wir uns vor allem an solche Fachkräfte, die regelmäßig mit Menschen mit Behinderungen arbeiten und ihre berufliche Teilhabe fördern. Das sind vor allem Personen, die im Rehabilitationssystem tätig sind, insbesondere in der Eingliederungshilfe.

In unserer Broschüre setzen wir nicht nur auf das, was wir in Büchern, Aufsätzen oder Datenbanken gefunden haben. Wichtig sind uns vor allem die Erfahrungen von Fachkräften, mit denen wir im Laufe unseres Projekts ins Gespräch gekommen sind, mit denen wir Interviews geführt haben oder mit denen wir im Rahmen teilnehmender Beobachtungen Kontakt hatten.

Quellen:

Engels, D., et al. (2023). Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Forschungsbericht 626). Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Zölls-Kaser, P. (2023). Der Übergang Schule-Beruf von Schüler*innen des Förderschwerpunktes Geistige Entwicklung. Teilhabe, 62(2), 50-57.

Kapitel 2: Einblick über Ansätze in der Förderung beruflicher Teilhabe

Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben werden von verschiedenen Trägern erbracht. Während sich diese Leistungen unterscheiden, kommen dort auch unterschiedliche Methoden zum Einsatz. In unserem Projekt „Arbeiten – wie ich es will!“ liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Phase der Berufsorientierung. Eine solche Orientierung als erster Schritt in die Beruflichkeit findet beispielsweise in Förderschulen, bei der Agentur für Arbeit oder in der Eingliederungshilfe statt. Nachdem eine erste berufliche Orientierung in einer Förderschule stattgefunden hat, steht in den nächsten Schritten oft eine Kompetenzfeststellung an.



Findet dabei ein Abgleich zwischen Fähigkeiten und Anforderungen für Berufe statt, kann auf diese Weise sogar eine erste berufliche Eingrenzung vorgenommen werden. Eine zentrale Rolle im Rehabilitationssystem nimmt die Kompetenzfeststellung in der Eingliederungshilfe ein. Um Kompetenzen nicht nur zu erfassen, sondern auch zu entwickeln, kommen zudem Trainingsverfahren zum Einsatz. Auf den folgenden Seiten möchten wir ein paar Einblicke in gängige Methoden und Verfahren geben und so dabei helfen, sich einen ersten Überblick zu verschaffen.

Kapitel 2.1: Kompetenzanalysen in der Eingliederungshilfe

Voraussetzung für zielgerichtete berufliche Orientierung ist zunächst ein Verständnis der eigenen Fähigkeiten, der eigenen Stärken und Schwächen. Dabei helfen die Erfassung und Analyse von Kompetenzen. In der Eingliederungshilfe haben sich dafür über die Jahrzehnte hinweg verschiedene Methoden etabliert, die teilweise nicht von Anfang an für den Einsatz in der Eingliederungshilfe entwickelt, sondern nachträglich angepasst worden sind. Unterscheiden lassen sich solche Methoden zum Beispiel in Hinblick auf ihren diagnostischen Anspruch.

Diese Methoden erfassen dabei auch unterschiedliche Kompetenzen. Das führt zu einigen Herausforderungen. Wechselt ein:e Beschäftigte:r beispielsweise von einer Werkstatt in eine andere Werkstatt, kann es dazu kommen, dass die Fähigkeiten noch nicht so erfasst und eingeordnet worden sind, wie es die Fachkräfte am neuen Ort gewohnt sind. Es ist beispielsweise möglich, dass ein Vergleich von Kompetenzen der Klient:innen und Anforderungen durch bestimmte Tätigkeiten vorgenommen wurde oder auch nicht. Das hängt oft von den genutzten Methoden ab und ob diese einen solchen Vergleich ermöglichen. Hinzu kommt, dass die Person möglicherweise Erfahrungen gemacht hat, die in einer neuen Werkstatt nicht bekannt sind oder an die nicht angeschlossen werden kann.

Mit unserer Broschüre möchten wir ein paar Hilfestellungen geben und dafür besonders weit verbreitete Methoden vorstellen.

Erfahrungen aus der Praxis

Im Alltag der Eingliederungshilfe haben sich über die Jahre hinweg verschiedene Methoden etabliert, die teils in der Kritik stehen. Neben den Bewertungen in der Fachliteratur sind es vor allem die Erfahrungen aus der täglichen Praxis von Fachkräften und die Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen, die auf Verbesserungsbedarfe hindeuten.

Diese Broschüre ist für die Praxis gedacht und deswegen stellen wir hier vor, was wir im Rahmen unserer Begleitforschung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und einer Förderschule an Rückmeldungen erhalten haben. Diese Rückmeldungen ziehen wir aus Interviews, teilnehmenden Beobachtungen („Embedded Research“) und informellen Gesprächen, die wir bei vielen Gelegenheiten führen konnten. Dadurch sind nicht alle Hinweise wissenschaftlich belastbar, sie geben aber trotzdem eine erste Idee davon, was beim Berufseinstieg oder beim Wechsel in die Berufsberatung oder die Förderung der Teilhabe an Arbeit wichtig sein kann.



Hier bieten wir einen Überblick über Defizite, die aus der Praxis an uns herangetragen worden sind, die wir beobachten konnten oder die in Interviews benannt worden sind:

Fehlender Vergleich von Kompetenzen und Anforderungen:

Nicht alle Kompetenzanalysemethoden ermöglichen einen Abgleich zwischen fest-gestellten Kompetenzen einer Person und den Anforderungen von beruflichen Tätigkeiten. Dabei ist gerade dieser Vergleich für Fachkräfte nach eigener Auskunft wertvoll, weil er dabei hilft, eine Idee davon zu bekommen, welche Berufe geeignet sein könnten und welche den Klient:innen vorge-schlagen werden könnten.

Die handwerkliche Ausrichtung mancher Test-verfahren:

Besonders in Werkstätten für Menschen mit Be-hinderungen stehen handwerkliche Tätigkeiten oft im Vordergrund. Holzverarbeitung, Metallver-arbeitung oder Verpackung gehören oft zu den Arbeitsbereichen. Kompetenzanalyse-verfahren, die sich auf handwerkliche Fähigkeiten konzentrieren, passen aus Sicht einer Fachkraft, mit der wir uns austauschen konnten, gut dorthin. Das Eingangsverfahren durchlaufen allerdings nicht nur solche Menschen, für die solche Methoden geeignet sind. In der Praxis konnten wir zum Beispiel auch Fälle beobachten, in denen Men-schen mit Mobilitätseinschränkungen keine Al-ternative zu Methoden mit handwerklichen Schwerpunkten angeboten werden können. Dies kann in manchen Fällen auch zu deutlicher Frustration führen.



Bei aller vereinzelt geäußerten Kritik an den genutzten Methoden konnten wir aber auch feststellen, dass die genutzten Verfahren in der Praxis einige Vorteile bieten und positiv angenommen werden:



Methoden im Eingangsverfahren können durch personenzentrierte Instrumente ergänzt werden:

Im Eingangsverfahren von Werkstätten kommen auch Testverfahren zum Einsatz, die teilweise nicht personenzentriert genug angepasst werden können, um individuellen Bedarfen oder Wünschen gerecht zu werden. In einem Interview wurde uns davon berichtet, dass daher ICF-basierte Kompetenzbögen entwickelt wurden, um individuelle Fähigkeiten und Bedarfe offener und detaillierter zu ermitteln, die für den allgemeinen Arbeitsmarkt relevant sein können. Im konkreten Fall ging das bis zu Umweltfaktoren, die in vielen gängigen Verfahren nicht berücksichtigt werden können. Durch solche ergänzenden Instrumente werden beispielsweise individuelle Trainingsbedarfe erkannt, die in der Folge personenzentriert umgesetzt werden können.

Die Anwendung von Methoden, die nicht für Menschen mit Behinderungen entwickelt worden sind:

In der Eingliederungshilfe seit Langem gängige Verfahren wie MELBA oder hamet haben über die Jahre hinweg Erweiterungen erfahren, die die Anwendung im Rahmen der Eingliederungshilfe erleichtern. Hier werden beispielsweise Module angeboten, die den sogenannten „unteren Leistungsbereich“ besser erfassen können sollen. Gibt es solche Module nicht, lassen sich Kompetenzen gegebenenfalls nicht gut differenzierbar feststellen. Deutlich werde das aus Sicht einer Fachkraft zum Beispiel dadurch, dass die anderen Module solcher Verfahren teilweise nicht mit der Art des räumlichen Denkens oder der Art des abstrakten Denkens kompatibel seien. Die Kompetenzanalyse kann dann nicht verlässlich erfolgen.

Hier bieten wir einen Überblick über die Vorteile der Nutzung gängiger Kompetenzanalysemethoden, die aus der Praxis an uns herangetragen worden sind, die wir beobachten konnten oder die in Interviews benannt worden sind:



Die Anwendung der Methoden hilft Fachkräften im Werkstattkontext:

Über die langfristige Dokumentation von Kompetenzen hinaus, helfen die Methoden dabei individuelle Bedarfe zu erkennen. Eine Fachkraft wies zum Beispiel darauf hin, dass schon in der Beobachtung während der Durchführung von praktischen Übungen oft deutlich werde, wo eine Person im Werkstattkontext ganz konkret und personenzentriert unterstützt werden müsse, beispielsweise vor dem Hintergrund der individuellen Konzentrationsfähigkeit.

Der Vergleich von Mittelwerten und Ergebnissen hilft dabei, Praktika zu empfehlen:

Aus Sicht einer Fachkraft helfen die Ergebnisse der Kompetenzanalyse dabei, konkrete Praktika zu empfehlen. Dabei seien sowohl die überdurchschnittlichen Kompetenzen hilfreich als auch die Vergleiche zwischen Anforderungsprofilen von Tätigkeiten und den Kompetenzprofilen von Klient:innen. Voraussetzung ist natürlich, dass die entsprechenden Methoden solche Vergleiche erlauben.

Erste Erfahrungen mit handwerklichen Tätigkeiten durch praktische Übungen:

Im Zuge unserer Beobachtungen in Einrichtungen der Eingliederungshilfe konnten wir auch feststellen, dass praktische Übungen im Rahmen der genutzten Methode auch eine Möglichkeit für erste Erfahrungen mit handwerklichen Tätigkeiten bieten. Noch vor Berufsfelderkundungen bekommen Klient:innen so oft bereits im Eingangsverfahren eine erste Idee von Tätigkeiten, die in Werkstätten und auch darüber hinaus für sie interessant sein könnten.

Einschätzungen aus der Wissenschaft

Übersicht:

Eine Kompetenzfeststellung ist sinnvoll, ist aber oft nur eine von vielen Einschätzungen und Testergebnissen, die nicht immer aufeinander abgestimmt sind.

Eine einmalige Kompetenzfeststellung wird der lebenslangen Weiterentwicklung der Fähigkeiten eines Menschen nicht gerecht.

Kompetenzfeststellungsverfahren alleine reichen nicht aus, um individuelle Fähigkeiten zu erkennen und in der jeweiligen Lebenswelt zu verstehen.

Standardisierte Kompetenzfeststellungsverfahren sind oft sehr zeitaufwändig.

Beim Blick in die Literatur fällt die Auseinandersetzung mit Kompetenzfeststellungsverfahren vor dem Hintergrund ihrer Funktion und Eignung in einem inklusiv und personenzentriert gestalteten Umfeld ins Auge, das nicht an den Grenzen der Eingliederungshilfe Halt macht. So wird beispielsweise betont, dass eine Diagnostik mittels geeigneter Methoden zwar sinnvoll ist, im Verlauf eines Lebens aber immer wieder Einschätzungen von außen vorgenommen werden, beispielsweise im Rahmen einer Beratung in Förderschule oder einer Berufsberatung durch einen Integrationsfachdienst, die teils völlig unterschiedlich und nicht immer aufeinander abgestimmt stattfinden (Fischer & Heger 2011). Daraus lässt sich schließen, dass eine Kompetenzfeststellung in der Eingliederungshilfe zwar einen Mehrwert bieten kann, letztlich aber schnell nur eine von vielen Bewertungen, Einschätzungen oder Beschreibungen darstellt, die sich aneinanderreihen. Hinzu kommt, dass sich Kompetenzen im Laufe eines Lebens entwickeln und eine einmalige Feststellung dieser Veränderung nicht gerecht werden kann. (Fischer 2015). Wird eine Kompetenzfeststellung zum Beispiel im Rahmen eines Eingliederungsverfahrens durchgeführt, sollte demnach nach einiger Zeit erneut getestet werden. Inwiefern das in der Praxis möglich ist und überhaupt in den Alltag von zum Beispiel Arbeitsbereichen einer Werkstatt passt, der durch hohe Arbeitsbelastungen der Fachkräfte und Betreuungsschlüssel geprägt ist, die keine zusätzlichen Aufgaben erlauben, bleibt allerdings offen.

Versteht man Behinderung als Zusammenspiel von Biologie, Psychologie und Sozialem, wird auch deutlich, dass eine standardisierte Kompetenzfeststellung allein kaum genügen kann, um die Fähigkeiten eines Menschen einzuschätzen. Dabei ist sie oft gängige Praxis. Und so wird auch empfohlen, dass eine geeignete Analyse die Faktoren der individuellen Lebenswelt ebenso umfassen sollte. Es geht also um Personenzentrierung. Dafür braucht es allerdings detaillierte Auseinandersetzungen mit der „fördernden oder behindernden Umwelt“ (Fischer 2015). Es stellt sich auch hier die Frage: Können standardisierte Verfahren jedem Individuum und seiner Lebenswelt gerecht werden? Und auch hier bleibt wohl offen, wie sich das im Alltag einer

Eingliederungshilfe bewerkstelligen ließe, in der zum Beispiel Betreuungsschlüssel von 1:6 in Berufsbildungsbereichen oder 1:12 in Arbeitsbereichen durch die Werkstättenverordnung (§9 WVO) vorgegeben sind und nur vereinzelt ein geringeres Betreuungsverhältnis aufweisen. Bedenkt man die oft hohe Arbeitsbelastung in der Eingliederungshilfe, wird auch wichtig, wie viel Aufwand der Einsatz eines Kompetenzfeststellungsverfahrens bedeuten kann. In unserer eigenen Beobachtung konnten wir feststellen, dass so ein Verfahren eine Entlastung sein kann: der Alltag ist strukturiert, Tätigkeiten für Testungen sind vorgegeben. In der Literatur wird aber schon länger auch darauf hingewiesen, dass solche Verfahren zugleich sehr langwierig und aufwändig durchzuführen sein können – zum Beispiel galt das schon für die Bewertung von hamet 2 (Dietrich et al. 2001) und der notwendige Aufwand wird seitdem auch insgesamt immer mal wieder betont (Fischer 2015).



Quellen:

Dietrich M., Goll M., Pfeiffer G., Tress J., Schweiger F. und Hartmann F. (2001). Handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen (hamet 2). Waiblingen: Berufsbildungswerk Waiblingen GmbH.

Fischer, E. & Heger, M. (2011). *Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung: Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“*. Athena. (Schriften zur Pädagogik bei Geistiger Behinderung, Bd. 03).

<https://doi.org/10.25656/01:17466>

Fischer, E. (2015). Arbeit und Diagnostik – Wege und Erfordernisse im Übergang Schule-Beruf (ÜSB). In Schäfer, H., Rittmeyer, C. (Hg.). *Handbuch Inklusive Diagnostik*. Beltz, Weinheim. S. 269–286.

Werkstättenverordnung <https://www.gesetze-im-inter-net.de/schwbwv/BJNR013650980.html>

DIA-AM

„DIA-AM“ steht für „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit“ und bezeichnet eine Diagnosemaßnahme, die speziell darauf ausgerichtet ist, festzustellen, ob eine Person mit ihrem individuellen Leistungspotenzial eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausüben kann oder ob die Leistungsfähigkeit aufgrund Art oder Schwere der Behinderung für den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht bzw. noch nicht ausreicht.

Im Mittelpunkt steht die Frage, ob und unter welchen Bedingungen eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist oder ob andere Formen beruflicher Teilhabe, beispielsweise eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), angemessener erscheinen. Die DIA-AM verbindet hierfür eine diagnostische Eignungsanalyse mit betrieblichen Erprobungen

Zielgruppe sind Menschen mit Behinderungen, deren berufliches Potenzial im Grenzbereich zwischen den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und den Zugangsvoraussetzungen der WfbM liegt. Dazu zählen insbesondere Menschen mit Lernbehinderung im Grenzbereich zur geistigen Behinderung, Menschen mit geistiger Behinderung im Grenzbereich zur Lernbehinderung sowie Menschen mit nachhaltigen psychischen Beeinträchtigungen oder Verhaltensauffälligkeiten.

Die Teilnahme an einer DIA-AM-Maßnahme erfolgt in der Regel auf Empfehlung der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit oder eines anderen Rehabilitationsträgers. Grundlage für die Entscheidung können schulische Einschätzungen, ärztliche oder psychologische Gutachten sowie weitere fachliche Stellungnahmen sein.

Finanziert wird die DIA-AM i.d.R. von der Agentur für Arbeit. Für Rehabilitant:innen können auch die Rentenversicherung, Unfallversicherung oder die Berufsgenossenschaften für die Finanzierung zuständig sein.

Übersicht

Die Maßnahme DIA-AM unterteilt sich in zwei aufeinander aufbauende Phasen. Ziel ist es, sowohl diagnostische Erkenntnisse über die individuellen Fähigkeiten und Potenziale der Teilnehmenden zu gewinnen als auch deren Leistungsfähigkeit im realen Arbeitskontext zu erproben. Die zwei Phasen nehmen zusammen maximal 12 Wochen Zeit in Anspruch.



Phase 1: Eignungsanalyse

In der ersten Phase werden in Einzeltests, Einzelerprobungen sowie Beobachtungen individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Motivation durch Fachkräfte geprüft.

Die Maßnahme endet nach dieser Phase, falls die Fachkräfte zu dem Ergebnis kommen, dass die Leistungsfähigkeit nicht für die einfachste Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausreicht. Als weiterführende Förderung gibt es dann die Möglichkeit Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich zu bekommen.

Falls sich in der ersten Phase jedoch zeigt, dass die Person ein Potenzial für eine einfache Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat, beginnt die Phase 2.

Phase 2: Betriebliche Erprobung

In der zweiten Phase arbeitet die Person in einem oder mehreren Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dort muss die Person zeigen, dass sie auch steigende Anforderungen und wechselnde Belastungen bewältigen kann. Betriebe erhalten von den Anbieter:innen der DIA-AM-Maßnahme vorab eine Beratung, damit für die Person ein geeignetes Arbeitsumfeld geschaffen werden kann.

Was DIA-AM ermöglicht

Die DIA-AM ermöglicht eine differenzierte Einschätzung der arbeitsbezogenen Fähigkeiten, Belastungsgrenzen und Entwicklungspotenziale von Menschen mit Behinderungen. Durch die Kombination aus diagnostischer Analyse und praktischer Erprobung können realistische Perspektiven für die weitere berufliche Rehabilitation entwickelt werden.

Die Ergebnisse unterstützen Rehabilitand:innen sowie beteiligte Fachkräfte dabei, geeignete Maßnahmen der beruflichen Teilhabe auszuwählen. Gleichzeitig können notwendige Unterstützungsbedarfe frühzeitig erkannt und bei der Planung weiterer Schritte berücksichtigt werden.

Herausforderungen

Die Durchführung der DIA-AM erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Teilnehmenden, Fachkräften, Betrieben und Rehabilitationsträgern. Zudem hängt die Aussagekraft der betrieblichen Erprobung stark von den verfügbaren Einsatzmöglichkeiten und den individuellen Rahmenbedingungen der Teilnehmenden ab.



Quellen:

Bundesagentur für Arbeit (o. D.): Mit Diagnosemaßnahmen für Menschen mit Behinderungen die berufliche Eignung prüfen, [Dokument online] https://www.arbeitsagentur.de/datei/diagnosemassnahmen_ba039979.pdf [abgerufen am 11.08.2026].
<https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Diagnose-der-Arbeitsmarktfähigkeit-DIA-AM/>

hamet im
Internet:



t1p.de/ppfx8



hamet

„hamet“ stand ursprünglich für das Testverfahren mit der Bezeichnung „Handwerklich-motorischer Eignungstest“. Die erste Variante ist zum Ende der 1970er Jahre entstanden. Inzwischen wurde hamet um mehrere Testverfahren und Beobachtungsverfahren erweitert. Seit 2020 ist die aktuelle Version hamet drei erhältlich. Die Testverfahren von hamet zählen zu den standardisierten Verfahren und zielen auf die Erstellung von Profilen.

Die Testverfahren gehören zu den gängigsten Ansätzen, die im Bereich der beruflichen Rehabilitation zum Einsatz kommen, wie zum Beispiel im Eingangsverfahren oder allgemeiner im Berufsbildungsbereich von Werkstätten. Die hamet-Varianten werden von der Diakonie Stetten vertrieben. Ziel der Testverfahren sind laut Anbieterin die „Erfassung und Förderung beruflicher Basiskompetenzen“. Zielgruppen sind nach Angaben der Diakonie Stetten nicht nur Menschen in Werkstätten sondern beispielsweise auch Schüler:innen in der Phase des Übergangs in den Beruf oder Teilnehmende von Berufsvorbereitungsmaßnahmen. Auch für Potenzialanalysen kann hamet demnach zum Einsatz kommen.

Die hamet-Verfahren sind nicht frei zugänglich, sondern müssen käuflich erworben werden. Die Anbieterin bietet zudem kostenpflichtig buchbare Schulungen an, um für die Anwendung von hamet-Verfahren in unterschiedlichen Anwendungsbereichen zu qualifizieren. Ein persönliches Zertifikat zum jeweiligen hamet-Verfahren kann ausgestellt werden.

Übersicht

hamet steht nicht nur für ein einziges Testverfahren, sondern umfasst mehrere Test- und Beobachtungsverfahren sowie Module:

hamet drei

hamet drei ermöglicht als Weiterentwicklung von hamet 2 die Messung von **6 Faktoren**: Routine und Tempo, einfache Werkzeugeinsatz und Werkzeugsteuerung, Wahrnehmung und Symmetrie, Instruktionsverständnis und Instruktionsumsetzung, komplexe Werkzeugeinsatz und Werkzeugsteuerung, Messgenauigkeit und Präzision.

hamet drei Modul K

Das Modul erweitert hamet um einen Schwerpunkt im kaufmännischen und wirtschaftlichen Bereich.

hamet e+

Das Modul erweitert das Basisinstrument um die Möglichkeit zur Differenzierung von Fähigkeiten und Anforderungen im unteren Leistungsbereich und zielt damit auf Menschen mit erhöhtem Förderbedarf.

hamet BOP

Das Modul ist auf die Anforderungen für Potenzialanalysen angepasst. Schwerpunkt sind überfachliche Kompetenzen im Sinne von sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen.

hamet KAoA und KAoA-STAR

Auch für die Berufsorientierungsmaßnahme im Rahmen von KAoA und KAoA-STAR Potenzialanalysen in Nordrhein-Westfalen wurden die Verfahren angepasst.

Für hamet drei werden standardisierte Materialien genutzt. Beobachtungsergebnisse werden entweder in einer fünfstufigen Skala zugeordnet oder konform zur ICF festgehalten. Die Ergebnisse werden in einem Profil dargestellt.

Die Testungen von hamet erfolgen mit ganz unterschiedlichen Materialien. So gibt es sowohl haptische Materialien für handwerklich ausgelegte Testungen, wie auch software-gestützte Testungen am Computer.

Die Auswertung von hamet erfolgt entlang eines standardisierten Verfahrens, in dem Beobachtungsbögen bereitgestellt werden und Beobachtungsmerkmale für die Grundlage definiert sind. Die Auswertung selbst geht dann auf die Beobachtungen in einer sogenannten Beobachterkonferenz zurück. Im Ergebnis wird ein Kompetenzprofil für die jeweilige Person erstellt.

Module von hamet

Laut REHADAT konzentrieren sich die Module 1 bis 4 von hamet drei auf Fähigkeiten und Kompetenzen in den folgenden Bereichen:

Basiskompetenzen (handwerklich-motorische Fertigkeiten, PC-Kompetenz)

Lernfähigkeit

Soziale Kompetenzen

Vernetztes Denken – Fehlersuche und Problemerkennung

Leitfaden
“Handlungs-
orientierte Mo-
dule zur Erfas-
sung und
Förderung be-
ruflicher Kom-
petenzen –
Items der
ICF”:



tip.de/lbny7

Übersicht

Grundsätzlich ermöglicht ein Verfahren, wie hamet, das auf die Erstellung eines Profils zielt, eine gezieltere Einschätzung der Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person in den getesteten Bereichen. Jenseits von Basiskompetenzen liegt ein wichtiger Schwerpunkt von hamet auf handwerklichen Tätigkeiten. Daher sind besonders in diesem Bereich Schlussfolgerungen für die berufliche Orientierung und Übergänge in Beschäftigungsverhältnisse möglich. Hinzu kommen weitere Bereiche, die beispielsweise durch das Modul K berücksichtigt werden.

Mit hamet drei können Ergebnisse konform zur ICF dokumentiert werden, mit älteren Versionen, wie hamet 2 ist dies bedingt möglich. Für hamet 2 gibt es zum Beispiel einen Leitfaden mit einem Überblick über ICF-Codes zu

Körperfunktionen (b) und Aktivitäten und Partizipation (d), die im Rahmen von Testaufgaben dokumentiert werden können.

Unter Umständen haben Personen, die mit hamet-Verfahren getestet worden sind, selbst eine konkretere Vorstellung von ihren Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und können diese gegebenenfalls besser selbstbestimmt kommunizieren.

Herausforderungen

Als standardisiertes Verfahren ermöglicht hamet zwar eine bessere Vergleichbarkeit und zuverlässigere Ergebnisse. Anpassungen der Testungen an individuelle Bedarfe sind allerdings nur bedingt möglich. Durch Schwerpunkte auf handwerkliche Tätigkeitsfelder sind manche Testungen darüber hinaus nicht mit allen Zielgruppen möglich. Handwerklich-motorische Fähigkeiten lassen sich im Zusammenhang mit manchen körperlichen Fähigkeiten gar nicht erst erfassen.

Hinzu kommt, dass Verfahren wie hamet als kostspielig gelten und die Durchführung einen erheblichen Zeitaufwand bedeutet, für den qualifizierte Fachkräfte benötigt werden. Wechseln Fachkräfte beispielsweise von einem Träger zum anderen, fehlen ihnen vielleicht die Kenntnisse für die Anwendung von hamet-Testverfahren und Schulungen werden notwendig.



Quellen:

Fischer, E. (2015). Arbeit und Diagnostik – Wege und Erfordernisse im Übergang Schule-Beruf (ÜSB). In Schäfer, H., Rittmeyer, C. (Hg.). Handbuch Inklusive Diagnostik. Beltz, Weinheim. S. 269–286.

<https://hamet.eu/>

Promberger., M. et al. (2023). Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung: Eine qualitative Evaluation des Kompetenztests ‚MYSKILLS‘. IAB-Forschungsbericht 17/2023.

<https://www.rehadat.de/suche/index.html?re->

[loaded&q=hamet&ac=false&sort=score+desc&page=11&mode=detail](https://www.rehadat.de/suche/index.html?re-loaded&q=hamet&ac=false&sort=score+desc&page=11&mode=detail)

<https://hamet.diakonie-stetten.de/>

Übersicht des Schulungsangebots des Institut für Qualitäts-sicherung in Prävention & Rehabilitation GmbH:



t1p.de/y4tvk

IMBA

„IMBA“ steht als Abkürzung für „Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt“. Wie MELBA zählt auch IMBA zu den standardisierten Profilvergleichsverfahren. Das Verfahren ermöglicht Abgleiche zwischen den individuellen Fähigkeiten und den Anforderungen von Arbeitsplätzen auf Grundlage von Fähigkeitsprofilen und Anforderungsprofilen. IMBA wird vor allem für Rehabilitationsmaßnahmen und in Unternehmen genutzt. Das Verfahren kommt zum Beispiel in Rehabilitationseinrichtungen, bei Versicherungen, im Gesundheitssystem oder in Unternehmen zum Einsatz. In Unternehmen kann das Verfahren genutzt werden, um dort Arbeitsplätze anzupassen. Dort beschränkt sich der Einsatz von IMBA nicht immer auf die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen, sondern wird teilweise auch darüber hinaus eingesetzt.

Wie andere solcher Verfahren ist auch IMBA nicht frei zugänglich, sondern muss käuflich erworben werden und auch für IMBA werden Fachkräfte geschult und die Anwendung soll nur durch zertifiziertes Personal erfolgen. Die Qualifizierung für die Nutzung von IMBA erfolgt im Rahmen einer Schulung, in der eine IMBA-Lizenz vergeben wird. Diese Schulungen werden durch das Institut für Qualitätssicherung in Prävention & Rehabilitation GmbH angeboten.

Laut Angabe Instituts wird IMBA durch unterschiedliche Berufsgruppen genutzt, in der beruflichen Rehabilitation vor allem durch Psycholog:innen, Ergotherapeut:innen, Physiotherapeut:innen und Sporttherapeut:innen; in Unternehmen durch Ärzt:innen oder Partnereinrichtungen aus dem Rehabilitationssystem. Anforderungsprofile werden nach Angabe des Instituts von Personen aus dem Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement erstellt.

Übersicht

IMBA basiert auf einem standardisierten Merkmalskatalog mit 70 Hauptmerkmalen als Grundlage für die Anforderungs- und die Fähigkeitsprofile. Die Merkmale sind 9 Merkmalsgruppen zugeordnet.

Merkmalsgruppen von IMBA

REHADAT listet im Personalkompass Inklusion die Merkmalsgruppen auf und nennt Beispiele. Deutlich wird dabei die umfassende Berücksichtigung körperlicher Merkmale:

Körperhaltung (z. B. Sitzen, Stehen)

Körperfortbewegung (z. B. Gehen, Laufen)

Körperteilbewegung (z. B. Armbewegungen)

Information (z. B. Sehen, Hören)

Komplexe Merkmale (z. B. Heben)

Umgebungseinflüsse (z. B. Lärm)

Arbeitssicherheit (z. B. Unfallgefährdung)

Arbeitsorganisation (z. B. Schichtarbeit)

Schlüsselqualifikationen (z. B. Teamarbeit)

Der Vergleich zwischen Anforderungen und Fähigkeiten auf Basis der Analysen ermöglicht es, potenzielle Über- oder Unterforderungen von Menschen mit Behinderungen abzusehen. Arbeitsplätze können in der Folge entsprechend gestaltet werden. Der Profilvergleich kann dabei auch softwaregestützt erfolgen. Dafür wird das Programm MARIEplus angeboten.

Anforderungsprofile werden beispielsweise auf der Grundlage von Beschreibungen von Tätigkeiten, auf der Basis von Beobachtungen am Arbeitsplatz oder sogar durch Interviews erstellt. Die Fähigkeiten werden entlang der Merkmale durch Beobachtungen und Testungen sowie durch Einschätzungen der getesteten oder beobachteten Personen selbst erstellt. Die Auswertung und der Vergleich können auch softwaregestützt erfolgen.

Was IMBA ermöglicht

Grundsätzlich können Profilvergleichsverfahren, wie MELBA oder IMBA, bei der personenzentrierten Gestaltung von Arbeitsplätzen helfen, da sie Aufschluss über Bedarfe geben und zudem den Abgleich zwischen Anforderungen und Fähigkeiten ermöglichen. Durch diesen Vergleich kann letztlich auch die Eignung spezifischer Berufsfelder besser sichtbar werden.

IMBA bietet einen sehr umfassenden und eigenständig entwickelten Merkmalskatalog. Ergebnisse aus IMBA können aber in großen Teilen mit ICF-Codes verknüpft werden. In einer Studie von Hennaert und Kolleg:innen von 2022 wurden 107 Konzepte identifiziert, die den 70 Hauptmerkmalen von IMBA zu Grunde liegen. Von diesen 107 Konzepten sind demnach 94 mit 87 ICF-Kategorien verknüpft. Die größte Passung gibt es in den Bereichen der Körperfunktionen (ICF: b) und Aktivitäten und Partizipation (ICF: d).

Menschen, die bereits ein Profil im Rahmen eines IMBA-Verfahrens erhalten haben, können auf dieser Basis in Hinblick auf ihre Fähigkeiten entlang der 9 Merkmalsbereiche eingeschätzt werden. Das setzt natürlich voraus, dass die Profile weitergegeben werden, wenn eine Person in ein neues Umfeld wechselt, beispielsweise zu einem neuen Träger oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und dort an das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement. Zudem haben solche Personen unter Umständen selbst eine konkretere Vorstellung von ihren Fähigkeiten und ihren individuellen Bedarfen an der Gestaltung von Arbeitsplätzen erworben und können diese gegebenenfalls besser selbstbestimmt kommunizieren. Durch den Profilvergleich ist es auch mit IMBA grundsätzlich möglich, dass Menschen, deren Fähigkeiten eingeschätzt worden sind, bereits Kenntnisse zu möglicherweise für sie geeigneten Tätigkeiten haben.

IMBA ist zudem durch interdisziplinäre Zusammenarbeit gekennzeichnet. Im Rahmen der beruflichen Rehabilitation (z.B. MBOR) werden die Profile durch unterschiedliche Fachkräfte mit unterschiedlichem Hintergrund erstellt, um den Anforderungen durch die Merkmalsbereiche gerecht werden zu können.

Herausforderungen

Als standardisiertes Verfahren mit einem umfassenden Merkmalskatalog ermöglicht auch IMBA eine detaillierte und verlässliche Einschätzung entlang der Merkmalsbereiche. Gleichzeitig bedeutet das umfassende Verfahren auch einen erheblichen Aufwand, wobei der Anbieter angibt, dass auch Ergebnisse auch schneller erreicht werden können, wenn nur auf Teilbereiche geschaut werde, beispielsweise auf Hemmnisse bei der Wiedereingliederung.

Zudem werden auch für IMBA geschulte und sogar zertifizierte Fachkräfte benötigt. Kommen diese beispielsweise von einem anderen Träger oder Unternehmen, bei dem IMBA nicht zum Einsatz kam, fehlt ihnen gegebenenfalls die Qualifikation zum Einsatz von IMBA. Kostenpflichtige Schulungen wären dann notwendig.



Quellen:

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

M. Mozdzanowski et al.: Das Profilvergleichssystem IMBA als Instrument im betrieblichen Eingliederungsmanagement. *Bewegungstherapie und Gesundheitssport* 2013; 29: 55 – 61

Hennaert S, Decuman S, Désiron H, Alles T, Bühne D, Braeckman L, De Baets S, Van de Velde D. Linking of the 'Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt' (IMBA) to the 'International Classification of Functioning, Disability and Health' (ICF). *Work*. 2022;72(4):1359-1380. doi: 10.3233/WOR-210257. PMID: 35723143.

Übersicht von
Präsenz- und
Online-Semi-
naren für
MELBA:



t1p.de/dpmk7

Weitere Infos

MELBA Basis-
instrument:



t1p.de/vbeaj

MELBA+Mai:



t1p.de/67i8z

MELBA

„MELBA“ steht für „Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit“ und zählt, wie IMBA, zu den standardisierten Profilvergleichsverfahren. Das Verfahren ermöglicht Abgleiche zwischen den individuellen Fähigkeiten einer Person und den Anforderungen von Arbeitsplätzen. MELBA gehört zu den gängigsten Verfahren für den Abgleich mit Anforderungen und wird unter anderem im Berufsbildungsbereich von Werkstätten oder auch in Kombination mit Potenzialanalysen eingesetzt. Nach Angabe der Anbieterin, der Miro GmbH, kann MELBA mit unterschiedlichen Zielgruppen eingesetzt werden, beispielsweise auch im Eingliederungsmanagement, der Qualifizierung oder im Übergang von der Schule in den Beruf. Das Verfahren erlaubt die Erstellung von Fähigkeitsprofilen von Personen und umfasst Anforderungsprofile für Tätigkeiten auf Basis von festgelegten Merkmalen. Auf Grundlage dieser Profile ist ein Profilvergleich möglich.

In Kombination mit MELBA wird auch IDA angeboten: IDA steht für „Instrumentarium zur Dagnostik von Arbeitsfähigkeiten“ und stellt ein Diagnostik-Modul für die Arbeit mit MELBA dar, mit dem Qualifikationen erfasst werden können, die den Merkmalen von MELBA zugeordnet sind.

MELBA ist nicht frei zugänglich, sondern muss käuflich erworben werden. Es werden sowohl eine Papierversion angeboten als auch eine Software-Variante (MELBA 3.0). Die Anbieterin bietet zudem Seminare an, um für die Anwendung von MELBA in unterschiedlichen Anwendungsbereichen und mit den unterschiedlichen Modulen zu qualifizieren. Zudem gibt es die Möglichkeit zur Zertifizierung. Eine Zertifizierung ist auch notwendig, um MELBA zusammen mit IDA einzusetzen.

Übersicht

Neben dem Basisinstrument gibt es weitere MELBA Module:

MELBA Basisinstrument

Das Basisinstrument umfasst die Erstellung von Fähigkeitsprofilen und Anforderungsprofilen sowie den Profilvergleich auf Basis von 29 Merkmalen.

MELBA+Mai

Das Modul erweitert das Basisinstrument um 25 Merkmale mit Fokus auf physische Fähigkeiten und Anforderungen.

MELBA SL

Das Modul erweitert das Basisinstrument um die Möglichkeit, Fähigkeiten und Anforderungen im unterdurchschnittlichen Bereich differenzierter zu erfassen und nicht vorhandene Anforderungen oder Fähigkeiten zu berücksichtigen.

Weitere Infos

MELBA SL:



t1p.de/15ult

Die Fähigkeitsprofile und die Anforderungsprofile von MELBA setzen sich aus 29 Merkmalen in 5 Bereichen zusammen. Der Fokus liegt auf Schlüsselqualifikationen. Für jedes Merkmal wird eine Zuordnung auf einer fünfstufigen Skala vorgenommen. Mit MELBA SL wird diese Skala im unterdurchschnittlichen Bereich noch erweitert.

Die Einschätzung der Fähigkeiten wird auf Basis der Bearbeitung von Aufgaben, der Beobachtung des Verhaltens, durch Gespräche mit den Getesteten oder durch Aussagen über sie getroffen. Für die Merkmale innerhalb der Profile bietet MELBA Definitionen, um die systematische Einschätzung von Fähigkeiten durch die Fachkräfte zu ermöglichen.



Merkmalsbereiche von MELBA

Der Anbieter von MELBA, die Miro GmbH, nennt 5 Merkmalsbereiche, denen die 29 Merkmale zugeordnet sind:

- Soziale Merkmale
- Kognitive Merkmale
- Merkmale zur Art der Arbeitsausführung
- Psychomotorische Merkmale
- Kulturtechniken und Kommunikation

Weitere Infos

Merkmals-be-reiche:



tip.de/mnnkr

MELBA und die ICF bei der MIRO GmbH:



tip.de/4udcn

Der Profilvergleich kann mit MELBA sowohl zwischen Anforderungsprofil und Fähigkeitsprofil sowie zwischen einzelnen Personen und ihren Profilen stattfinden. Auf diese Weise sollen Unterforderungen oder Überforderungen sichtbar werden in Hinblick auf jedes der 29 Merkmale. Im Ergebnis verspricht MELBA neben der Möglichkeit zum Abgleich zwischen Anforderungen und Fähigkeiten eine Basis für die Einschätzung der Eignung von bestimmten Tätigkeiten und die Identifizierung von Schwierigkeiten. Zudem wird eine Basis zur Entscheidung über notwendige Maßnahmen bereitgestellt.

Was MELBA ermöglicht

Grundsätzlich ermöglichen Profilvergleichsverfahren, wie MELBA oder IMBA, die Einrichtung geeigneter Arbeitsplätze oder deren Anpassung, da sie Aufschluss über Bedarfe geben und zudem den Abgleich von Anforderungen und Fähigkeiten ermöglichen. Durch diesen Vergleich wird unter Umständen auch die Eignung spezifischer Berufsfelder besser einschätzbar.

Während MELBA einen umfassenden Merkmalskatalog bietet, sind ICF-Items nicht im Testverfahren abgebildet. Allerdings sollen die Ergebnisse zu großen Teilen zur ICF kompatibel sein und die Miro GmbH betont die Gemeinsamkeiten zwischen MELBA und der ICF, zum Beispiel in Hinblick auf die Berücksichtigung von sowohl Personenmerkmalen als auch Umgebungsmerkmalen sowie der fähigkeitsorientierte Charakter.

Menschen, die bereits ein Merkmalsprofil im Rahmen einer Diagnostik mit IDA oder durch die Anwendung von MELBA ohne IDA erhalten haben, können auf dieser Basis in Hinblick auf ihre Fähigkeiten entlang der 5 Merkmalsbereiche eingeschätzt werden. Zudem haben sie unter Umständen selbst eine konkretere Vorstellung von ihren Fähigkeiten und ihren Bedarfen für die personenzentrierte Gestaltung von Arbeitsplätzen erworben und können diese gegebenenfalls besser selbstbestimmt kommunizieren. Durch den Vergleich zwischen Fähigkeiten und Anforderungen ist es grundsätzlich auch möglich, dass Menschen, deren Fähigkeiten mit MELBA eingeschätzt worden sind, bereits Kenntnisse zu möglicherweise für sie geeigneten Tätigkeiten haben.

Herausforderungen

Als standardisiertes Verfahren ermöglicht MELBA zwar eine bessere Vergleichbarkeit und zuverlässigere Ergebnisse. Wie bei allen standardisierten Verfahren bedeutet dies allerdings auch, dass Anpassungen der Testungen an individuelle Bedarfe nur bedingt möglich sind. Hinzu kommt, dass solche Testverfahren immer der Einordnung und der Kombination mit weiteren Methoden bedürfen, um sich nicht auf den Schwerpunkt des jeweiligen Verfahrens zu beschränken. Bei MELBA wäre dies beispielsweise der Fokus auf Schlüsselkompetenzen.

Hinzu kommt, dass Verfahren wie MELBA als kostspielig gelten und die Durchführung einen erheblichen Zeitaufwand bedeutet für den qualifizierte Fachkräfte benötigt werden. Wechseln Fachkräfte beispielsweise von einem Träger zum anderen, fehlen ihnen vielleicht die Kenntnisse für die Anwendung von MELBA und aufwändige Schulungen werden notwendig.



Quellen:

<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteilsausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>
<https://reha-passt.de/dokumentationssysteme-fuer-mbor/>
<https://db1.rehadat.de/Personalkompass-Inklusion/>
<https://www.miro-gmbh.de>

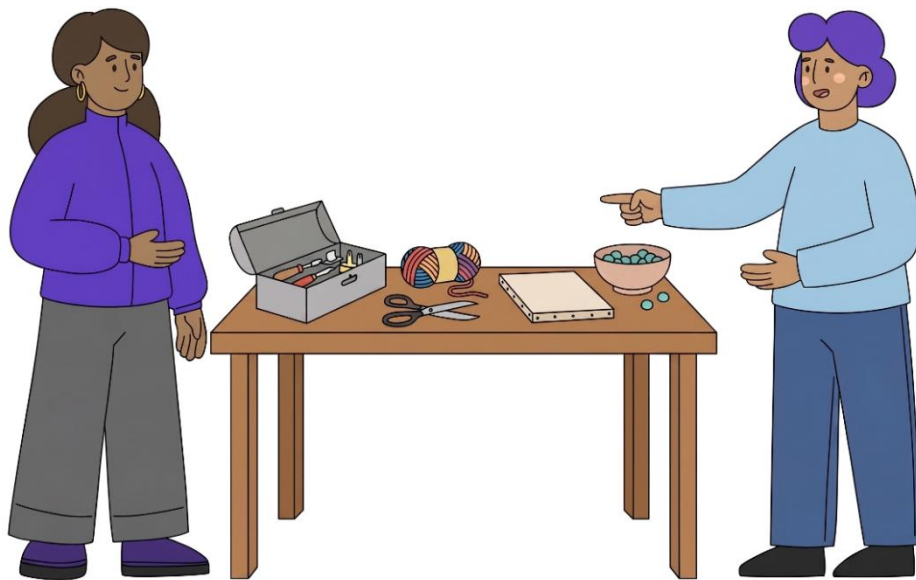
Fischer, E. (2015). Arbeit und Diagnostik – Wege und Erfordernisse im Übergang Schule-Beruf (ÜSB). In Schäfer, H., Rittmeyer, C. (Hg.). *Handbuch Inklusive Diagnostik*. Beltz, Weinheim. S. 269-286.
 Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR). (2016). ICF-Praxisleitfaden 4: Berufliche Rehabilitation. BAR. https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/_publikationen/reha_grundlagen/pdfs/BroschuereICF4_13.pdf



MELBA und IMBA

Sowohl MELBA als auch IMBA zählen zu den Profilvergleichsverfahren und haben schon allein deswegen Ähnlichkeit. Dabei bleibt es allerdings nicht. Die Merkmale aus dem Katalog von MELBA sind Bestandteil des IMBA-Merkmalskatalogs und beide Verfahren sind beispielsweise mit der IMBA-Software MARIEplus kompatibel.

Zudem wird MELBA mit dem Kombinationsmodul MELBA+Mai um 25 körperliche Merkmale ergänzt, die der IMBA-Systematik entliehen sind und nur geringfügig sprachlich angepasst wurden. „Mai“ ist daher auch die Abkürzung für „Merkmale aus IMBA“. Durch Mai wird MELBA allerdings nicht um den vollen Umfang aller Merkmale von IMBA erweitert.



Kompetenzfeststellung bei der Bundesagentur für Arbeit

In der Eingliederungshilfe werden Kompetenzfeststellungen zielgerichtet für Menschen mit Behinderungen angeboten und das oft vor dem Hintergrund der Leistungsträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit. Doch auch in der Arbeitsvermittlung der Bundesagenturen finden Kompetenzfeststellungen statt. Wird eine Behinderung erst im Laufe des Lebens erworben oder wird ein Rehabilitationsbedarf erst spät festgestellt, ist es gut möglich, dass bereits Erfahrungen mit solchen Methoden in früherer Beratung oder Vermittlung gemacht wurden.

Es kann daher hilfreich sein, zu wissen, wie die Agenturen bei der Kompetenzfeststellung vorgehen. Im Folgenden geben wir einen kleinen Überblick mit Hilfe einer Studie von Kawalec und Promberger, die für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt worden ist. Für ihre Forschung haben sie unter anderem Interviews mit 53 Expert:innen aus Entwicklung und Praxis geführt:

In der Studie stellen die Autor:innen fest, dass zwischen **drei Phasen** unterschieden werden kann, in denen Kompetenzen ermittelt werden:

1. Berufsorientierung
2. Berufliche Neuorientierung
3. Bedarf an Validierung des Fachwissens (im Erwachsenenalter)

In der **Berufsorientierungsphase** kommen laut der Studie besonders häufig **Check-U**, **Gesucht-gefunden:ICH!** und **Abenteuer Berufe** zum Einsatz.

In der Phase der **beruflichen Neuorientierung** kommen **New Plan** und die **Berufseignungsdiagnostik** des Berufspsychologischen Service der Bundesagentur zum Einsatz.

Gibt es einen **Bedarf an Validierung des Fachwissens**, werden Kompetenzen nicht systematisch und eher in Ausnahmefällen erfasst und in der Praxis werden eher Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) oder einem Träger (MAT) genutzt, um Schlüsse zu Kompetenzen aus Erprobungen unter Praxisbedingungen zu ziehen. Insgesamt stellen die Autor:innen der Studie fest, dass die mit Abstand am **häufigsten genutzten Verfahren zu den subjektorientierten Verfahren** gehören. Das heißt, dass sie dazu dienen, ein **Bewusstsein für Stärken und Fähigkeiten** zu schaffen. Der Fokus liegt demnach weniger auf einer Zertifizierung, wie sie mit anderen, nur selten genutzten, Methoden möglich wäre, sondern vielmehr darauf, einen **Beitrag zur beruflichen Orientierung zu leisten**, noch bevor fachliche Kompetenzen erworben worden sind.

Kawalec, S., & Promberger, M. (2024). Tools und Verfahren zur Kompetenzerfassung in der Bundesagentur für Arbeit – eine explorativ-empirische Übersicht. IAB-Forschungsbericht, 26/2024. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2426>

Wer sich für die detaillierten Ergebnisse der Studie interessiert und mehr über die Nutzung einzelner Tests bei Bundesagentur für Arbeit erfahren will, findet die vollständige Studie hier:



tip.de/gxyks

► Wer mit Klient:innen arbeitet, die bei einer Agentur für Arbeit bereits Kompetenzfeststellungsverfahren durchlaufen haben, kann in der Förderung der beruflichen Orientierung als wichtigem Schritt zur Förderung der Teilhabe an Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglicherweise gut auf bereits erfolgtem Empowerment aufbauen, das im Rahmen einer Berufsorientierungsphase oder einer beruflichen Neuorientierung gefördert worden ist.

► Haben Klient:innen schon an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) oder einem Träger (MAT) teilgehabt, stand zwar weniger systematisch die Kompetenzerfassung im Vordergrund, allerdings haben sie dann bereits praktische Erfahrungen gesammelt und möglicherweise liegen Erkenntnisse zur Passung von Kompetenzen zu einzelnen Berufsfeldern oder Tätigkeiten vor, die noch immer relevant sind.

► In seltenen Fällen liegen vielleicht sogar Ergebnisse oder Zertifizierungen aus anforderungsorientierten Verfahren vor, zu denen in der Studie Valikom und MySkills gezählt werden.

Bei allen früher erfolgten Testungen sind immer die aktuellen Lebensumstände eines Menschen entscheidend und damit auch die aktuellen Komponenten von Gesundheit, wie sie mit der ICF erfasst werden können. Neue Testungen können daher oft sinnvoll sein, zumal bisher vielleicht noch keine rehabilitationsspezifischen Testungen vorgenommen worden sind.

Kapitel 2.2: Training in der beruflichen Rehabilitation

Die vorgestellten Kompetenzfeststellungsverfahren umfassen praktische Übungen, durch die Klient:innen auch praktische Erfahrungen mit manchen Tätigkeiten sammeln – beispielsweise bei der Verarbeitung von Werkstücken. Damit ist noch keine Berufsfelderkundung gewährleistet und auch die realweltliche Erfahrung eines Praktikums kann durch praktische Übungen in Testungen nicht ersetzt werden. Dennoch kann es ein erster Schritt sein. Andere Methoden gehen gezielter vor, wenn sie auf das Training oder die Weiterqualifizierung von Klient:innen gerichtet sind. Zu solchen Methoden gehört ZERA, das speziell für Menschen mit psychischen Erkrankungen entwickelt wurde:

ZERA

„ZERA“ steht für „Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit“ und bezeichnet ein Gruppentrainingsprogramm, das zur Unterstützung der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit psychischen Erkrankungen eingesetzt wird. Ziel des Programms ist es, Teilnehmende dabei zu unterstützen, ihr individuelles Belastungsniveau im beruflichen Kontext besser einschätzen zu können und dadurch Über- oder Unterforderung möglichst zu vermeiden.

Der Ansatz des ZERA-Programms orientiert sich am salutogenetischen Modell nach Antonovsky. Im Mittelpunkt steht damit nicht primär die Erkrankung, sondern die Frage, welche Faktoren Menschen dabei unterstützen können, trotz gesundheitlicher Einschränkungen handlungsfähig zu bleiben und Perspektiven für ihre berufliche Zukunft zu entwickeln. Ein zentrales Anliegen ist es, bei den Teilnehmenden ein Gefühl von Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit in Bezug auf ihre berufliche Situation zu fördern.

Zielgruppen sind Menschen mit psychischen Erkrankungen.

ZERA lässt sich gut mit den Fähigkeitsprofilen von MELBA oder vergleichbaren Instrumenten der Begleitplanung kombinieren und entspricht damit den veränderten Erwartungen der Leistungsträger beruflicher Rehabilitation.

Das Programm ist nicht frei zugänglich, sondern muss käuflich erworben werden. Es liegt als Handbuch vor, das die Durchführung der einzelnen Trainingseinheiten strukturiert

Weitere Infos

Trainings-
handbuch:



tip.de/ywx9d

Schulung:



tip.de/wlegg

beschreibt. Ergänzend werden Schulungen angeboten, in denen Fachkräfte in die Durchführung des ZERA-Programms eingeführt.

Übersicht

Das ZERA-Gruppentrainingsprogramm kann von geschulten Fachkräften durchgeführt werden. Grundlage für die Durchführung ist ein Handbuch, in dem Aufbau, Inhalte und Ablauf der einzelnen Trainingseinheiten beschrieben sind. Ergänzend werden Schulungen angeboten, in denen Fachkräfte in das Konzept und die praktische Umsetzung des Programms eingeführt werden.



ZERA-Trainingshandbuch

In dem Schulungsmanual werden die sieben Unterprogramme des ZERA-Trainingsprogramm strukturiert beschrieben.

ZERA-Schulung

In der Schulung erwerben die Teilnehmenden die notwendigen Kompetenzen, um das ZERA-Gruppentrainingsprogramm eigenständig durchführen zu können. Die Inhalte werden durch eine Kombination aus Informationsvermittlung, praktischen Übungen und Selbsterfahrungsanteilen vermittelt. Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden schriftliche Arbeitsmaterialien. Nach Abschluss der Schulung wird ein Teilnahmezertifikat ausgestellt.

Das ZERA-Trainingsprogramm besteht aus insgesamt sieben aufeinander aufbauende Unterprogrammen, die baukastenartig zusammengesetzt sind. Bei Bedarf können also einzelne Bausteine flexibel an das jeweilige Einrichtungskonzept und der Zielgruppe angepasst werden:



Unterprogramm 1: Einführung

Ziel: Kennenlernen und Klärung der Rahmenbedingungen, Inhalte und Erwartungen

Unterprogramm 2: Einstieg in das Thema Arbeit

Ziel: Differenzierung des Arbeitsbegriffs und Abgrenzung von anderen Tätigkeits-/Beschäftigungsformen

Unterprogramm 3: Welcher Zusammenhang besteht zwischen Arbeit und dem Verlauf einer psychischen Erkrankung?

Ziel: Erarbeitung von Strategien zur Rückfallprävention

Unterprogramm 4: Aktuelles Profil der Grundarbeitsfähigkeiten

Ziel: Stärken & Schwächen einschätzen und Lösungen für Problembereiche finden

Unterprogramm 5: Spektrum der Arbeits- und Unterstützungsmöglichkeiten

Ziel: Ausbau von Handlungskompetenzen und Abbau von Ängsten durch Informationen und Unterstützungsmöglichkeiten

Unterprogramm 6: Planung der beruflichen Rehabilitation – kurz- und mittelfristige Ziele

Ziel: Entwicklung realistischer Zukunftsperspektiven und Motivationsförderung im Hinblick auf die eigenen beruflichen Ziele

Unterprogramm 7: Zusammenfassung und Ausblick

Ziel: Verfestigung der gelernten Inhalte

Was ZERA ermöglicht

Das ZERA-Programm ermöglicht es, dass Teilnehmende ihre aktuelle berufliche Situation besser verstehen und realistische Perspektiven für ihre berufliche Zukunft entwickeln können. Im Mittelpunkt steht die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen, beruflichen Wünschen und vorhandenen Unterstützungs- und Arbeitsmöglichkeiten. Ziel ist es, ein individuelles Belastungsniveau zu finden und dadurch Über- oder Unterforderung im beruflichen Kontext möglichst zu vermeiden.

Durch die strukturierte Bearbeitung dieser Themen können Teilnehmende ein klareres Bild ihrer eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten entwickeln. Gleichzeitig kann das Programm dazu beitragen, Hoffnung und Zuversicht im Hinblick auf die berufliche Zukunft zu stärken. Die Teilnehmenden lernen, realistische Ziele zu formulieren und erste Schritte für ihre berufliche Rehabilitation zu planen.

Darüber hinaus ermöglicht die Arbeit in der Gruppe den Austausch von Erfahrungen sowie gegenseitige Unterstützung. Teilnehmende können voneinander lernen, sich gegenseitig Rückmeldung geben und gemeinsam Lösungsstrategien entwickeln. Auf diese Weise kann ZERA dazu beitragen, Selbstwirksamkeit und Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf die eigene berufliche Zukunft zu stärken.

Herausforderungen

Das ZERA-Programm setzt eine gewisse Stabilität der Teilnehmenden voraus, da zentrale Bestandteile die Reflexion der eigenen beruflichen Situation, die Formulierung persönlicher Ziele sowie der Austausch in der Gruppe sind. Personen, die sich in akuten Krankheitsphasen befinden oder nur eingeschränkt an Gruppenprozessen teilnehmen können, profitieren möglicherweise weniger von diesem Ansatz.

Ein weiterer Aspekt betrifft das Gruppenformat des Programms. Die Arbeit in der Gruppe ermöglicht zwar wichtige Lern- und Unterstützungsprozesse, etwa durch gegenseitiges Feedback, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Problemlösestrategien. Gleichzeitig kann Gruppenarbeit für einzelne Teilnehmende ungeeignet sein oder Hemmungen hervorrufen, persönliche Themen offen anzusprechen.

Quellen:

Plöchl I., Hammer M. „Ich weiß, wo ich jetzt stehe“ ZERA: Ein Gruppentrainingsprogramm zur Unterstützung der beruflichen Rehabilitation, Verlag Kerbe – Forum für soziale Psychiatrie. 40 – 43. Heft 01/2026

Antonovsky, A., Franke, A. (1997). Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen.

<https://psychiatrie-verlag.de/product/zera-zusammenhang-zwischen-erkrankung-rehabilitation-und-arbeit/>

Plöchl I., Hammer M. ZERA – Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit. (2016). Ein Gruppentrainingsprogramm zur Unterstützung der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Psychosoziale Arbeitshilfen, 16. Bonn: Psychiatrie-Verlag, 7. Auflage 2016.

Kapitel 2.3: Tools und Informationsmaterialien zur beruflichen Orientierung

Die folgenden Tools und Informationsmaterialien stellen eine Auswahl von Angeboten zur Orientierung im Prozess der Berufs- und Ausbildungswahl dar. Sie unterstützen dabei, eigene Interessen, Stärken und Erfahrungen zu reflektieren, Berufsbilder kennenzulernen und nächste Schritte wie Praktika, Beratungsgespräche oder Bewerbungen vorzubereiten.

Einige der genannten Tools richten sich ausdrücklich an junge Menschen mit Behinderung, andere sind allgemeine Angebote zur beruflichen Orientierung. Auch diese allgemeinen Angebote können für Menschen mit Behinderung gut nutzbar sein, insbesondere dann, wenn sie durch Fachkräfte, Eltern, Beratungsstellen oder andere unterstützende Personen begleitet werden.

Berufswahlpass

Der Berufswahlpass ist ein Portfolioinstrument, das Jugendliche über einen längeren Zeitraum bei der Berufsorientierung begleitet. Er hilft dabei, Interessen, Stärken, Praktikumserfahrungen, Beratungsgespräche und Bewerbungsunterlagen systematisch zu sammeln und zu reflektieren.



Art des Angebots: Portfolio- und Arbeitsmaterial zur Berufsorientierung

Zielgruppe:

- Schüler:innen in der Berufsorientierungsphase, insbesondere in der Sekundarstufe I
- Hilfreich für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf, wenn die Materialien begleitet eingesetzt werden

Berufswahlpass 4.0 und berufswahlapp

Der Berufswahlpass und die berufswahlapp unterstützen Schüler:innen im Prozess der beruflichen Orientierung. Sie helfen dabei, wichtige Schritte wie die Potenzialanalyse, Praktika und den Bewerbungsprozess zu dokumentieren.



Art des Angebots: Digitale Weiterentwicklung des Berufswahlpasses

Zielgruppe:

- Schüler:innen in der Berufsorientierungsphase, insbesondere in der Sekundarstufe I
- Hilfreich für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf, wenn die Materialien begleitet eingesetzt werden

Check-U

Check-U ist ein Online-Test der Bundesagentur für Arbeit. Nutzer:innen bearbeiten verschiedene Aufgaben und Fragen zu Interessen, Fähigkeiten, sozialen Kompetenzen und beruflichen Vorlieben. Am Ende erhalten sie Vorschläge für passende Ausbildungsberufe.

Art des Angebots: Online-Erkundungstool zur beruflichen Orientierung

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene, die sich beruflich orientieren möchten



Art des Angebots: Online-Erkundungstool zur beruflichen Orientierung

Zielgruppe:

- Jugendliche und junge Erwachsene, die sich beruflich orientieren möchten

BERUFENET

BERUFENET ist eine umfangreiche Datenbank mit Informationen zu Berufen. Dort findet man Beschreibungen zu Tätigkeiten, Ausbildungswegen, Zugangsvoraussetzungen, Arbeitsbedingungen, Verdienstmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven.



Art des Angebots: Online-Erkundungstool zur beruflichen Orientierung

Zielgruppe:

- Jugendliche und junge Erwachsene, die sich beruflich orientieren möchten

Handicap – na und?

Die Broschüre “Handicap – na und?” richtet sich an junge Menschen mit Behinderung und unterstützt sie bei Fragen rund um Berufsorientierung, Ausbildung und Bewerbung. Im Mittelpunkt steht die Botschaft: Eine Behinderung schließt berufliche Teilhabe nicht aus. Wichtig sind gute Information, passende Unterstützung und realistische Planung.



Art des Angebots: Informations- und Orientierungsmaterial für Jugendliche mit Behinderung

Zielgruppe:

- Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung

Zynd

Zynd ist ein digitales Angebot zur Berufsorientierung. Es arbeitet mit interaktiven Elementen, Aufgaben und spielerischen Zugängen. Ziel ist es, Jugendliche bei der Auseinandersetzung mit Interessen, Stärken, Zukunftsplänen und beruflichen Möglichkeiten zu unterstützen.



Art des Angebots: Digitales Portal zur beruflichen Orientierung

Zielgruppe:

- Jugendliche in der Berufsorientierung

Quellen:

<https://www.berufswahlpass.de/berufswahlpass/allgemeine-informationen/>

https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/schule/berufswahlpass-und-berufswahlapp/berufswahlpass-und-berufswahlapp_node.html

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt>

<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/>

<https://www.arbeitsagentur.de/datei/handicap-na-und-bo026295.pdf>

<https://zynd.de/>

Kapitel 2.4: Gesprächsführung im Kontext der beruflichen Orientierung

Berufliche Orientierung findet nicht nur in Kompetenzanalysen oder Trainingsprogrammen statt. Ein großer Teil geschieht im Gespräch, wenn Wünsche ausgesprochen, Erfahrungen eingeordnet, Unsicherheiten besprochen und nächste Schritte geplant werden. Gerade für Menschen mit Behinderungen können Gespräche eine wichtige Möglichkeit sein, eigene Vorstellungen zum Thema Arbeit und der beruflichen Orientierung zu entwickeln und sichtbar zu machen. Dabei geht es nicht nur um die Frage, welcher Beruf passt, sondern auch darum, welche Arbeitsbedingungen wichtig sind, welche Unterstützung gebraucht wird und welche Wege realistisch gewünscht werden.

Für Fachkräfte sind Gespräche daher ein zentrales Werkzeug in der beruflichen Orientierung. Sie helfen dabei, Informationen zu sammeln, gemeinsam zu reflektieren und Entscheidungen vorzubereiten. Gleichzeitig können sie Selbstbestimmung stärken, wenn sie so geführt werden, dass die Person mit ihren Interessen, Erfahrungen und Zielen im Mittelpunkt steht. Das ist besonders wichtig, weil Menschen mit Behinderungen in ihrer beruflichen Biografie häufig erleben, dass andere über sie sprechen oder Entscheidungen für sie treffen. Gute Gesprächsführung kann dazu beitragen, dass sie selbst stärker zu Wort kommen und eigene Entscheidungen entwickeln können.

Im Kontext beruflicher Teilhabe haben Gespräche außerdem oft mehrere Funktionen zugleich. Sie dienen der Beratung, Begleitung, Planung und manchmal auch der Klärung von Konflikten und Unsicherheiten. Es kann dabei um ganz praktische Fragen gehen, wie z.B.: Welche Tätigkeiten machen Freude? Welche Erfahrungen gab es in Praktika/auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? Was fällt leicht, was fällt schwer? Welche Unterstützung ist am Arbeitsplatz notwendig? Es kann aber auch um andere persönliche Themen gehen, etwa Ängste und Sorgen zum Thema Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Erwartungen des persönlichen Umfelds in Bezug auf die berufliche Orientierung und weitere Wünsche in Bezug auf den beruflichen Weg.

Dabei gibt es nicht die eine richtige Gesprächsmethode. Unterschiedliche Ansätze können helfen, Gespräche bewusst zu



gestalten. Personenzentrierte, systemische, lösungsorientierte oder motivierende Ansätze setzen jeweils andere Schwerpunkte. Gemeinsam ist ihnen, dass sie nicht vorschnell Lösungen vorgeben, sondern die Perspektive der ratsuchenden Person ernst nehmen. Für Fachkräfte bedeutet das, dass sie den Prozess begleiten, passende Fragen stellen, genau zuhören, zusammenfassen und dabei unterstützen, Möglichkeiten zu erkennen und nächste Schritte zu planen. Die Art, wie Fragen gestellt werden, wie auf Antworten reagiert wird und wie Ergebnisse festgehalten werden, beeinflusst den weiteren Orientierungsprozess. Deshalb werden im Folgenden zunächst einige wichtige Ansätze der Gesprächsführung vorgestellt. Danach geht es um konkrete Techniken, die in Gesprächen zur beruflichen Orientierung eingesetzt werden können.

Quelle:

Widulle, W. (2020). Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Gestaltungshilfen (3. Aufl.). Springer VS.

Zöls-Kaser, P. (2023). Der Übergang Schule-Beruf von Schüler*innen des Förderschwerpunktes Geistige Entwicklung. *Teilhabe*, 62(2), 50-57.

Kapitel 2.4.1: Ansätze der Gesprächsführung

Für Gespräche im Rahmen der beruflichen Orientierung stehen unterschiedliche fachliche Ansätze zur Verfügung, die jeweils verschiedene Schwerpunkte setzen. Im Folgenden werden die Ansätze der Personenzentrierten und Motivierenden Gesprächsführung exemplarisch vorgestellt. Daneben gibt es weitere Ansätze, wie systemische, lösungsorientierte und ressourcenorientierte Ansätze.

Ansatz der personenzentrierten Gesprächsführung

Die Personenzentrierte Gesprächsführung, welche durch Carl Rogers geprägt wurde, richtet den Blick auf die einzelne Person: auf ihre Erfahrungen, Gefühle, Sichtweisen, Wünsche und Entwicklungsmöglichkeiten. Für die berufliche Orientierung bedeutet das, nicht zuerst von Angeboten oder Maßnahmen auszugehen, sondern von dem, was die Person selbst erlebt und anstrebt. Gerade im Kontext der WfbM ist diese Haltung besonders bedeutsam. In Förderplan-, Hilfeplan- oder

Übergangsgesprächen wird häufig über Fähigkeiten, Einschränkungen und Ziele gesprochen. Personenzentrierte Gesprächsführung versucht, die Perspektive zu verändern: Es wird nicht nur über die Person gesprochen, sondern mit ihr. Ihre Sichtweise bildet den Ausgangspunkt des Gesprächs.

Personenzentriert zu arbeiten bedeutet dabei nicht, dass jeder Wunsch sofort erfüllt werden kann. Es bedeutet aber, dass jeder Wunsch ernst genommen wird. Auch wenn ein beruflicher Wunsch auf den ersten Blick unrealistisch erscheint, kann er wichtige Hinweise enthalten. Denn Aussagen, Wünsche und Verhalten können aus Sicht der Person einen subjektiven Sinn und persönliche „gute Gründe“ haben.

Wenn eine Person zum Beispiel sagt: "Ich möchte im Kindergarten arbeiten." kann dahinter vieles stehen: Freude am Kontakt mit Kindern, der Wunsch nach einer lebendigen Arbeitsumgebung, Interesse an pflegerischen Tätigkeiten oder der Wunsch, gebraucht zu werden. Aufgabe der pädagogischen Fachkraft ist es daher zunächst, diesen Wunsch besser zu verstehen, bevor er bewertet oder eingegrenzt wird.

Eine personenzentrierte Haltung fragt deshalb nicht sofort: "Geht das überhaupt?". Sie fragt zuerst: "Was ist Ihnen daran wichtig?".

Grundgedanke der Personenzentrierung

Ein wichtiger Grundgedanke bei Rogers ist die Annahme, dass Menschen grundsätzlich die Fähigkeit und Motivation besitzen, sich weiterzuentwickeln. Diese innere Entwicklungskraft wird als Aktualisierungstendenz beschrieben. Bezogen auf das eigene Selbst spricht Rogers von Selbstaktualisierungstendenz: Menschen versuchen, ihr Selbstbild weiterzuentwickeln und Erfahrungen mit diesem Selbstbild in Einklang zu bringen.

Zugleich geht der personenzentrierte Ansatz davon aus, dass jeder Mensch seine eigene subjektive Erfahrungswelt hat. Menschen reagieren also nicht einfach auf eine objektive Realität, sondern auf das, was sie selbst wahrnehmen, deuten und mit ihrer Lebensgeschichte verbinden. Deshalb kann auch Verhalten, das von außen zunächst unverständlich wirkt, aus Sicht der Person einen subjektiven Sinn und persönliche „gute Gründe“ haben.

Für Fachkräfte kann diese Annahme besonders hilfreich sein. Wenn eine Person zum Beispiel ein Praktikum ablehnt, bedeutet das nicht automatisch, dass sie „unmotiviert“ ist. Vielleicht hat sie Angst vor Überforderung, schlechte Erfahrungen gemacht oder Sorge, an einem neuen Arbeitsplatz nicht zurechtzukommen. Personenzentrierte Gesprächsführung versucht deshalb, vorschnelle Bewertungen zu vermeiden und zunächst zu verstehen, welche Bedeutung ein Verhalten oder eine Aussage für die Person hat.

Die drei Grundhaltungen: Wertschätzung, Empathie und Kongruenz

Eine Personenzentrierte Gesprächsführung ist weniger eine einzelne Methode als vielmehr eine professionelle Haltung. Rogers beschreibt hierfür drei zentrale Grundhaltung: Wertschätzung, Empathie und Kongruenz.

Die Grundhaltungen bilden die Basis dafür, dass Menschen sich öffnen, eigene Gedanken äußern und sich mit ihren Wünschen, Sorgen und Unsicherheiten zeigen können.

Wertschätzung: Die Person ernst nehmen

Wertschätzung bedeutet, der Person mit Respekt zu begegnen und ihre Gedanken, Gefühle und Wünsche ernst zu nehmen. Die Person wird nicht auf Defizite reduziert, sondern als jemand gesehen, der grundsätzlich entwicklungsfähig ist und eigene Entscheidungen mitgestalten kann.

In der Praxis heißt das: Auch wenn ein beruflicher Wunsch zunächst schwierig erscheint, wird er nicht sofort abgewertet.

Statt „Das schaffen Sie nicht.“ lieber „Was interessiert Sie daran? Lassen Sie uns gemeinsam anschauen, was dafür wichtig wäre.“

Empathie: Die innere Welt der Person wahrnehmen

Empathie bedeutet, die innere Welt der Person möglichst gut zu verstehen. Die Fachkraft versucht, sich in die Gefühle, Gedanken und Bedeutungen der Person hineinzusetzen und die Perspektive der Person nachzuvollziehen und ihr dieses

Verstehen angemessen zurückzumelden. Empathie zeigt sich auch darin, nicht vorschnell zu bewerten.

Zeigt eine Person zum Beispiel, dass sie sich unwohl fühlt ein Praktikum zu machen, könnte eine empathische Rückmeldung sein:



„Ich habe den Eindruck, dass Sie sich bei dem Gedanken an ein Praktikum unwohl fühlen. Habe ich das richtig verstanden?“

Empathisches Verstehen bezieht sich dabei nicht nur auf Worte, es zeigt sich auch über Mimik, Gestik, Körperhaltung, Stimme, Tonfall, Schweigen oder Rückzug. Gerade bei Menschen mit Behinderungen ist das wichtig, wenn Wünsche, Sorgen oder Ablehnung nicht immer sprachlich eindeutig ausgedrückt werden können.

Kongruenz: Echt und klar sein

Kongruenz bedeutet, dass die Fachkraft im Gespräch echt, aufrichtig und stimmig handelt. Sie spielt keine Rolle und macht keine falschen Versprechungen. Kongruenz heißt aber nicht, alles ungefiltert auszusprechen. Entscheidend ist: Das was gesagt wird, soll ehrlich und passend zum eigenen Erleben sein.

In der beruflichen Orientierung kann das zum Beispiel bedeuten:



„Ich merke, dass Ihnen dieser Wunsch sehr wichtig ist. Ich sehe jedoch gleichzeitig Anforderungen/Herausforderungen, die wir gut vorbereiten müssten.“

So bleibt die pädagogische Fachkraft ehrlich, ohne den Wunsch der Person abzuwerten oder vorschnell zurückzuweisen.

Reflexionsfragen:

Personenzentrierte Gesprächsführung beginnt nicht erst bei bestimmten Methoden, sondern bei der eigenen Haltung. Für Fachkräfte kann es hilfreich sein, nach Gesprächen kurz innezuhalten und die eigene Gesprächsführung zu reflektieren.

Dabei könnten die folgenden Reflexionsfragen helfen:

- Habe ich die Wünsche und Aussagen der Person ernst genommen, ohne sie vorschnell zu bewerten?
- Habe ich die Person nicht auf Einschränkungen und Defizite reduziert, sondern ihre Stärken und Interessen gesehen?
- Habe ich der Person genug Raum und Zeit gegeben, ihre eigene Sichtweise einzubringen?
- Habe ich versucht zu verstehen, was hinter einem Wunsch, einer Sorge oder einer Ablehnung stehen könnte?
- Habe ich auch auf nonverbale Signale, wie Mimik, Gestik, Körperhaltung, Stimme oder Schweigen geachtet?
- Habe ich mein Verstehen zurückgemeldet, zum Beispiel durch Nachfragen oder Zusammenfassen?
- Habe ich ehrlich und verständlich gesagt, was möglich ist und wo es Grenzen oder Anforderungen gibt?
- Habe ich keine falschen Versprechungen gemacht?
- Habe ich meine fachliche Einschätzung respektvoll eingebracht, ohne den Wunsch der Person abzuwerten?



Personenzentrierte Gesprächsführung bedeutet, die Person mit ihren Erfahrungen, Wünschen, Sorgen und Entwicklungsmöglichkeiten ernst zu nehmen. Berufliche Wünsche werden nicht vorschnell bewertet, sondern zunächst verstanden. Erst danach wird gemeinsam geschaut, welche nächsten Schritte möglich und passend sind.



Quellen:

Dörner, K., Plog, U., Teller, C., Wendt, F. (2002): *Irren ist menschlich. Lehrbuch der Psychiatrie und Psychotherapie*, Bonn: Psychiatrie-Verlag.

Galuske, M. (2013). *Methoden der Sozialen Arbeit: Eine Einführung* (10. Aufl.). Beltz Juventa.

Nixdorf, C. P. (2012): „Person“-zentrierte Beratung in der Sozialen Arbeit, Hannover: SSOAR, Online: nbn-resolving.org [abgerufen am 07.08.2026].

Nußbeck 2024, Nußbeck, S. (2024): *Einführung in die Beratungspsychologie*, 5. Aufl., München: Ernst Reinhardt Verlag.

Sander, K. (2004). Personzentrierte Beratung. In: Nestmann, F., Engel, F., Sickendiek, U. (Hrsg.). *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge*. Tübingen: DGVT, 331 – 344

Schmid, P. F. (1999). *Personzentrierte Psychotherapie. Eine Einführung*. In: Sonneck, G., Slunecko, T. (Hrsg.). *Einführung in die Psychotherapie*. Wien: Facultas, 168 – 211

Ansatz der Motivierenden Gesprächsführung

Im Folgenden werden drei zentrale Leitgedanken der Motivierenden Gesprächsführung für die berufliche Orientierung hervorgehoben: Zusammenarbeit statt Bevormundung, Ambivalenz ernst nehmen und eigene Gründe für Veränderung stärken. Das Kapitel versteht sich dabei nicht als vollständige Darstellung des Ansatzes, sondern als praxisnahe Einführung. Für eine vertiefte Auseinandersetzung sind darüber hinaus vor allem die Grundhaltung der Motivierenden Gesprächsführung, die vier Aufgaben Beziehungsaufbau, Fokussierung, Evokation und Planung sowie konkrete Gesprächstechniken wie offene Fragen, aufmerksames Zuhören und Zusammenfassen wichtig.

Grundidee der Motivierenden Gesprächsführung

Die Motivierende Gesprächsführung, auch Motivational Interviewing (kurz: MI) genannt, baut auf einer personenzentrierten Haltung auf. Wie im personenzentrierten Ansatz stehen Wertschätzung, Empathie, Akzeptanz und Autonomie der Person im Mittelpunkt. Die Fachkraft begegnet der Person nicht belehrend oder bevormundend, sondern versucht, ihre Sichtweise zu verstehen und gemeinsam mit ihr nächste Schritte zu entwickeln.

Motivierende Gesprächsführung ist im Gegensatz zur personenzentrierten Gesprächsführung stärker auf Veränderungen ausgerichtet. Nach dem Aufbau einer tragfähigen Beziehung wird mit einer bestimmten Absicht auf ein Ziel hingearbeitet.

Die Grundidee der Motivierenden Gesprächsführung besteht darin, Veränderungsmotivation nicht von außen zu erzwingen, sondern im Gespräch zu wecken und zu stärken. Es wird davon ausgegangen, dass Veränderungsgründe bereits in der Person angelegt sein können und im Gespräch gemeinsam entwickelt werden. Dies wird so beschreiben:



„Man erzeugt die Motivation nicht [...]. Die Motivation schlummert im Klienten, man weckt sie lediglich.“ (Rollnick & Miller 2025, S.49)

Für die berufliche Orientierung heißt das, dass die Fachkraft nicht versucht, die Person zu überreden. Sie unterstützt die Person vielmehr dabei, eigene Gründe für mögliche berufliche Schritte eigenständig zu erkennen, auszusprechen und weiterzuentwickeln.

Das ist besonders wichtig, weil berufliche Orientierung häufig mit Veränderung verbunden ist: zum Beispiel mit einem Praktikum, einem neuen Arbeitsbereich, einem Außenarbeitsplatz oder einem möglichen Übergang auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Solche Schritte können Interesse und Hoffnung auslösen, aber gleichzeitig auch Unsicherheit, Angst oder Ablehnung hervorrufen.

Untersuchungen zeigen, dass Motivation, Freiwilligkeit und Veränderungsbereitschaft in der sozialen Arbeit zwar häufig erwartet werden, aber nicht immer tatsächlich auch vorhanden sind. Veränderungsbereitschaft sollte daher nicht einfach vorausgesetzt werden. Motivation könne unterstützt werden, brauche aber Zeit und sei anfällig für Rückschläge.

Motivierende Gesprächsführung setzt genau hier an: Sie versucht, Menschen dort abzuholen, wo sie motivational stehen, und im Gespräch an ihrer persönlichen Veränderungsmotivation zu arbeiten.

Zusammenarbeit statt Bevormundung

Motivierende Gesprächsführung versteht sich als partnerschaftlicher Gesprächsansatz. Die Fachkraft arbeitet mit der Person zusammen und respektiert ihre Autonomie. Es wird dabei vor der sogenannten Expert:innenfalle gewarnt. Diese entsteht, wenn Fachkräfte zu stark vorgeben, was richtig ist. Klient:innen können das als Bevormundung erleben. Stattdessenmengenhöhe angestrebt wird und die Stärken und Erfahrungen der Person ernst genommen werden. Auch die Falle des Überredens ist bedeutsam. Wenn Fachkräfte versuchen, eine Person mit guten Argumenten zu überzeugen, kann dies dazu führen, dass die Person die Gegenposition einnimmt.

Für die berufliche Orientierung heißt das:

Nicht: „*Sie müssen das Praktikum machen, sonst kommen Sie beruflich nicht weiter.*“
Sondern eher: „*Was spricht aus Ihrer Sicht dafür, es auszuprobieren? Und was spricht dagegen?*“

Berufliche Ziele und nächste Schritte sollten nicht einfach vorgegeben, sondern gemeinsam mit der Person entwickelt werden. Im Mittelpunkt stehen Selbstbestimmung, aktive Beteiligung und gemeinsam vereinbarte Ziele.

Ambivalenz ernst nehmen

Ein zentraler Begriff der Motivierenden Gesprächsführung ist Ambivalenz. Ambivalenz bedeutet, dass eine Person gleichzeitig Gründe für und gegen eine Veränderung hat.



Eine Person kann zum Beispiel sagen: „Ich würde gerne mal in einem Betrieb arbeiten. Aber ich glaube, das schaffe ich nicht.“

In dieser Aussage steckt beides: ein Wunsch nach Veränderung und gleichzeitig eine Sorge. Aus Sicht der Motivierenden Gesprächsführung ist das kein Zeichen von fehlender Motivation, sondern ein normaler Teil von Veränderungsprozessen. Dies kann so zusammengefasst werden:



„Steht eine Veränderung an, ist Ambivalenz völlig normal.“ (Rollnick & Miller 2025, S. 49)

Ambivalenz kann sich im Gespräch in unterschiedlichen Aussagen zeigen. In der Motivierenden Gesprächsführung wird dabei zwischen Change Talk und Sustain Talk unterschieden. Change Talk meint Aussagen, die für eine Veränderung sprechen. Sustain Talk meint Aussagen, die eher für das Beibehalten des bisherigen Zustands oder gegen eine Veränderung sprechen.

Beide Aussagen können gleichzeitig auftreten. Genau darin zeigt sich Ambivalenz: Die Person sieht mögliche Vorteile einer Veränderung, hat aber gleichzeitig Sorgen, Zweifel oder Gründe dagegen.

Beispiel:

Change Talk: „Vielleicht wäre ein Praktikum doch ganz gut.“

Sustain Talk: „eigentlich ist mir das zu unsicher.“

In der Literatur wird beschrieben, dass Menschen Wünsche, Absichten und längerfristige Ziele haben, die mit persönlichen Wertvorstellungen verbunden sind. Wenn das aktuelle Verhalten nicht zu diesen Vorstellungen passt, können innere Widersprüche und Ambivalenz entstehen.

Für Fachkräfte bedeutet das: Ambivalenz sollte nicht vor- schnell als Widerstand oder Unwille bewertet werden. Stattdessen kann sie im Gespräch aufgegriffen werden.

Beispiel:

„Ein Teil von Ihnen möchte gerne ausprobieren, wie Arbeit in einem Betrieb wäre. Gleichzeitig machen Sie sich Sorgen, ob es zu viel werden könnte.“

So werden beide Seiten ernst genommen. Die Person muss sich nicht verteidigen, sondern kann ihre Gedanken sortieren.

Eigene Gründe für Veränderung stärken

In der Motivierenden Gesprächsführung ist es wichtig, dass die Gründe für Veränderung möglichst von der Person selbst kommen. Die Fachkraft liefert also nicht vor allem Argumente, sondern unterstützt die Person dabei, eigene Motive zu erkennen und auszusprechen. Es wird betont:



„Klient:innen – nicht Therapeut:innen – benennen und formulieren die Motive, die für eine Veränderung sprechen.“ (Rollnick & Miller 2025, S. 49)

Für die Praxis bedeutet das: Wenn eine Person selbst Gründe, Wünsche oder Möglichkeiten für Veränderungen nennt, also Change Talk äußert, sollte die Fachkraft diese Aussagen aufmerksam aufgreifen und stärken.



Die Person sagt: *„Vielleicht könnte ich ein Praktikum mal ausprobieren, wenn am Anfang jemand mitkommt.“*

Wiederaufgreifen der Aussagen der Person durch die Fachkraft: *„Sie können sich einen Versuch vorstellen, wenn Sie dabei gut begleitet werden.“*

Damit wird der Veränderungsanteil der Aussage gestärkt, ohne die Person zu drängen.

Gleichzeitig sollte die Fachkraft vermeiden, selbst zu stark für die Veränderung zu argumentieren. Wenn die Fachkraft zu sehr überzeugen will, kann es passieren, dass die Person eher die Gegenposition einnimmt und ihre Zweifel stärker betont.

Reflexionsfragen:

- Habe ich die Person als Expert:in für ihr eigenes Leben ernst genommen und ihre Autonomie respektiert?
- Habe ich berufliche Ziele und nächste Schritte gemeinsam mit der Person entwickelt, statt sie vorzugeben?
- Habe ich vermieden, in die Expert:innenfalle oder ins Überreden zu geraten?
- Habe ich widersprüchliche Aussagen der Person als normalen Teil von Veränderung verstanden, statt sie vorschnell als fehlende Motivation zu bewerten?

- Habe ich beide Seiten der Ambivalenz aufgegriffen, also sowohl den Wunsch nach Veränderung als auch Sorgen, Zweifel oder Gründe dagegen?
- Habe ich der Person genug Raum gegeben, ihre Unsicherheiten auszusprechen, ohne sofort eine Lösung anzubieten?
- Habe ich darauf geachtet, welche eigenen Gründe, Wünsche oder Ziele die Person für eine Veränderung nennt?
- Habe ich veränderungsbezogene Aussagen der Person aufgegriffen und verstärkt, ohne der Person meine eigenen Argumente aufzudrängen?
- Habe ich Fragen gestellt, die der Person helfen, ihre persönlichen Motive für berufliche Schritte selbst zu entdecken?

Motivierende Gesprächsführung in der beruflichen Orientierung bedeutet, Menschen nicht zu beruflichen Schritten zu drängen, sondern sie dabei zu unterstützen, eigene Gründe, Sorgen und Möglichkeiten zu klären und selbstbestimmte nächste Schritte zu entwickeln.



Quellen:

Miller, W. R., Rollnick, S. (2025). Motivierende Gesprächsführung. Motivational Interviewing. 5. Aufl., Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Weigl, T., Mikutta, J. (2019). Motivierende Gesprächsführung. Eine Einführung, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Widulle, W. (2020). *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Gestaltungshilfen* (3. Aufl.). Springer VS.

Kapitel 2.4.2: Hilfreiche Gesprächswerkzeuge

Für die Praxis können einfache Gesprächswerkzeuge helfen, personenzentriert und motivierend zu arbeiten. Im Folgenden wird eine kleine Auswahl solcher Werkzeuge vorgestellt. Sie soll einen ersten Eindruck vermitteln und Fachkräfte eine Orientierung für die Gestaltung von Gesprächen in der beruflichen Orientierung bieten. Sie ersetzen keine vollständige Weiterbildung in den Ansätzen der Gesprächsführung.

Offene und geschlossene Fragen

Offene Fragen laden dazu ein, ausführlicher zu antworten. Sie eignen sich besonders, wenn die Fachkraft mehr über die Sichtweise, Wünsche oder Sorgen der Person erfahren möchte.

Beispiele für offene Fragen:

- 
- Was ist Ihnen bei der Arbeit wichtig?
 - Was interessiert Sie an diesem Bereich?
 - Welche Erfahrungen haben Sie bisher gemacht?
 - Was macht Ihnen daran Sorgen?
 - Was würde Ihnen helfen, sich sicherer zu fühlen?

Geschlossene Fragen können meist nur mit “Ja”, “Nein” oder einer kurzen Information beantwortet werden. Sie können hilfreich sein, wenn etwas konkret geklärt werden soll.

Beispiele für geschlossene Fragen:

- 
- Haben Sie schon einmal ein Praktikum gemacht?
 - Möchten Sie den Betrieb vorher besuchen?
 - Soll eine vertraute Person beim ersten Termin dabei sein?

Für Gespräche in der beruflichen Orientierung sind offene Fragen meist hilfreicher, weil sie mehr Raum für die Perspektive der Person lassen. Geschlossene Fragen können ergänzend genutzt werden, wenn konkrete Informationen gebraucht werden.

Aktives Zuhören

Aktives, empathisches, aufmerksames Zuhören oder auch Spiegeln bedeutet, der Person aufmerksam zuzuhören und ihr zu zeigen, dass ihre Aussagen ernst genommen werden. Dazu gehört es nicht nur, still zuzuhören, sondern das Gehörte in eigene Worte zurückzumelden.

Aktives Zuhören kann helfen, Vertrauen aufzubauen, dadurch dass die Person merkt, dass die Fachkraft nicht nur sofort bewerten oder entscheiden will, sondern die Person erst verstehen möchte.

Eine einfache Form ist das Paraphrasieren. Dabei gibt die Fachkraft den Inhalt der Aussage mit eigenen Worten wieder.

Beispiel:



Person: „Ich weiß nicht, ob ich ein Praktikum schaffe.“
Fachkraft: „Sie sind unsicher, ob ein Praktikum im Moment gut machbar für Sie wäre.“

Dadurch kann die Person prüfen, ob sie richtig verstanden wurde. Oft erzählt sie danach weiter oder erklärt genauer, was sie meint.

Gefühle verbalisieren

Beim Verbalisieren von Gefühlen spricht die Fachkraft vorsichtig aus, welches Gefühl sie bei der Person wahrnimmt oder vermutet. Das kann hilfreich sein, wenn eine Person ihre Gefühle klar benennt, aber durch Mimik, Körperhaltung, Tonfall oder Rückzug zeigt, dass sie bspw. unsicher, angespannt oder traurig ist.

Beispiel:

Person: „Alle sagen immer, ich soll das mal ausprobieren.“

Fachkraft: „Das klingt so, als würden Sie sich im Moment eher gedrängt fühlen.“

Wichtig ist, solche Rückmeldungen vorsichtig zu formulieren.

Die Fachkraft sollte nicht behaupten, genau zu wissen, was die Person fühlt. Hilfreich sind Formulierungen wie:

- Ich habe den Eindruck...
- Kann es sein, dass...
- Es klingt für mich so, als...
- Habe ich das richtig verstanden?

So bleibt die Person Expert:in für ihr eigenes Erleben Und es kann gleichzeitig ein Austausch stattfinden.

Vor- und Nachteile abwägen

Eine hilfreiche Methode kann das gemeinsame Abwägen von Vor- und Nachteilen sein. Besonders bei beruflichen Entscheidungen sind Menschen häufig unsicher. Eine Person kann zum Beispiel einerseits neugierig auf ein Praktikum sein, andererseits aber Angst haben, zu scheitern oder überfordert zu sein.



Veränderung ausprobieren:	Alles so lassen wie bisher:
Was könnte gut daran sein? Was könnte schwierig sein?	Was ist daran angenehm oder sicher? Was könnte dadurch schwierig bleiben?

Die Fachkraft kann gemeinsam mit der Person beide Seiten sammeln:

Zukunftsfragen

Zukunftsfragen können dabei helfen, Wünsche, Ziele und persönliche Vorstellungen sichtbar zu machen. Gerade in der beruflichen Orientierung fällt es manchen Personen schwer, konkrete Ziele zu benennen. Zukunftsfragen können hier einen offenen Einstieg ermöglichen.

Mögliche Fragen sind:

- Wie möchten Sie in ein oder zwei Jahren arbeiten?
- Was wäre ein erster kleiner Schritt in diese Richtung?

Skalierungsfragen

Skalierungsfragen helfen, Einschätzungen sichtbar zu machen. Sie eignen sich zum Beispiel, um die Wichtigkeit eines Ziels, die Zuversicht oder die Bereitschaft für einen nächsten Schritt einzuschätzen. Skalierungsfragen sind niedrigschwellig, weil

die Person sich nicht sofort entscheiden muss. Sie kann zunächst ausdrücken, wo sie aktuell steht.

Beispielfragen:

- Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie wichtig ist es Ihnen im Moment, ein Praktikum auszuprobieren?
(0 bedeutet: gar nicht wichtig, 10 bedeutet: sehr wichtig)

Oder

- Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie sicher fühlen Sie sich, ein Praktikum ohne Unterstützung zu versuchen?

Im Anschluss ist es wichtig, die Bewertung gemeinsam zu reflektieren. Wenn die Person zum Beispiel eine "4" nennt, können folgende Fragen hilfreich sein:

- Was macht es für Sie zu einer 4 und nicht zu einer 1?
- Was spricht schon dafür, es auszuprobieren?
- Was müsste passieren, damit daraus vielleicht eine 5 oder 6 wird?



Quellen:

Blaues Kreuz in der Evangelischen Kirche Bundesverband e.V. (2023): *Erklärvideo Motivierende Gesprächsführung*, [Video online] YouTube, <https://www.youtube.com/watch?v=CYMc03EgLGM> [abgerufen am 07.08.2026].

Nixdorf, C. P. (2012): „Person“-zentrierte Beratung in der Sozialen Arbeit, Hannover: SSOAR, Online: nbn-resolving.org [abgerufen am 07.08.2026].

Weinberger, S. (2013). *Klientenzentrierte Gesprächsführung: Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe* (14. Aufl.). Beltz Juventa.

Widulle, W. (2020). *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Gestaltungshilfen* (3. Aufl.). Springer VS.

Kapitel 3: Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Mit der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes wurden auch einige neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeführt. Zu den wichtigsten dieser Leistungen gehören das Budget für Arbeit sowie das Budget für Ausbildung. Auch die Kosten für ein Jobcoaching können inzwischen als Leistung übernommen werden. Mit den folgenden Überblicken geben wir einen ersten Überblick über diese drei wichtigen Fördermöglichkeiten.

Wer sich intensiver mit den hier vorgestellten und weiteren Leistungen auseinandersetzen möchte, findet zahlreiche Informationen im REHADAT Lexikon, auf den Seiten der Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz sowie auf den Seiten des Projekts Budgetkompetenz:



t1p.de/tmiwm



Rechtsgrund-
lage für das
Budget für Ar-
beit ist § 61 im
SGB IX:



tip.de/qr507

Einen ausführ-
lichen Über-
blick über das
Budget für Ar-
beit bietet
REHADAT im
Lexikon zur
beruflichen
Teilhabe:



tip.de/tpqp3

Antworten auf
häufig gestellte
Fragen zum
Budget für
Arbeit bietet
das Projekt
Budgetkom-
petenz:



tip.de/iotij

Kapitel 3.1: Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Es ermöglicht eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Budget deckt unbefristete Lohnkosten-zuschüsse (auch Beschäftigungszuschuss oder Minderleistungsausgleich genannt) für Arbeitgebende aber auch Assistenzleistungen am Arbeitsplatz ab.

Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten WfbM haben. Dies schließt auch Personen ein die bei einem Anderen Leistungsanbieter beschäftigt sind (nach § 60 SGB IX).

Laut dem Kennzahlenvergleich 2025 der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) stieg die Zahl der Budgets für Arbeit nach Bundes- und Landesrecht von 5.938 im Jahr 2022 auf 6.881 im Jahr 2023. Damit nutzten zuletzt deutlich mehr als 2 % der rund 270.000 Beschäftigten im sogenannten Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) dieses Instrument.

Besteht ein Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM, sind in der Regel die Träger der Eingliederungshilfe zuständig. In sonstigen Fällen können die folgenden Träger zuständig sein (vgl. § 63 SGB IX):

- die Träger der Unfallversicherung,
- die Träger der Sozialen Entschädigung,
- der Träger der Soldatenentschädigung,
- oder die Träger der öffentlichen Jugendhilfe.

Quellen:

REHADAT. (o. D.). Budget für Arbeit. <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Budget-fuer-Arbeit/>

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 61. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_61.html

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 63. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_63.html

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS). (2025). Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2025: Berichtsjahr 2023.

Die Rechtsgrundlage für das Budget für Ausbildung ist § 61a im SGB IX:



tlp.de/qr507

Einen ausführlichen Überblick über das Budget für Ausbildung bietet REHADAT im Lexikon zur beruflichen Teilhabe:



tlp.de/edqzf

Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Budget für Ausbildung bietet das Projekt Budget-kompetenz:



tlp.de/8thbz

Kapitel 3.2: Budget für Ausbildung

Das Budget für Ausbildung (BfAus) ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Es ermöglicht eine reguläre, sozialversicherungspflichtige Berufsausbildung oder die Teilnahme an einem Ausbildungsgang. Das Budget deckt die Ausbildungsvergütung, Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz oder in der Berufsschule sowie Fahrtkosten ab. Voraussetzung für ein BfAus sind Ansprüche auf Leistungen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich einer WfbM haben.

Eine 2025 veröffentlichte Studie von Mattern und Kolleg:innen schätze auf Basis von Zahlen aus 2022 und 2024, dass nur weniger als 100 Personen das BfAus in Anspruch nahmen.

Die Leistung erbringen unterschiedliche Leistungsträger, je nachdem, welches Leistungsgesetz greift. Besteht ein Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereich einer WfbM, ist meistens die Bundesagentur für Arbeit zuständig. Es können aber auch andere Träger zuständig sein:

- die Träger der Unfallversicherung,
- die Träger der Rentenversicherung,
- die Träger der Sozialen Entschädigung
- oder der Träger der Soldatenentschädigung.

Besteht ein Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM, sind meistens die Träger der Eingliederungshilfe zuständig. In sonstigen Fällen können die folgenden Träger zuständig sein:

- die Träger der Unfallversicherung,
- die Träger der Sozialen Entschädigung,
- der Träger der Soldatenentschädigung,
- oder die Träger der öffentlichen Jugendhilfe.

Quellen:

REHADAT. (o. D.). Budget für Ausbildung. <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Budget-fuer-Ausbildung-BfAus/>

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 61a. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_61.html

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 63. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_63.html

Mattern, L., Rambausek-Haß, T., Wansing, G., & Henkel, L. (2025). Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Umsetzung des Budgets für Ausbildung. Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht.

<https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d1-2025>

Rechtsgrundlage für das Budget für Arbeit ist § 49 im SGB IX:



tip.de/bs30b

Einen ausführlichen Überblick über das Jobcoaching bietet REHADAT im Lexikon zur beruflichen Teilhabe:



tip.de/mmzln

Kapitel 3.3: Jobcoaching

Das Jobcoaching (auch betriebliches Arbeitstraining genannt) ist eine individuelle Maßnahme zur Förderung der beruflichen Teilhabe. Dabei begleitet ein Jobcoach die Person direkt am Arbeitsplatz im Betrieb, z. B. bei der Einarbeitung, dem Erlernen neuer Aufgaben oder in schwierigen Arbeitssituationen.

Die Kosten des Jobcoachings können von den Trägern der beruflichen Rehabilitation als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben übernommen werden (vgl. § 49 Absatz 3 in Verbindung mit Absatz 8 Satz 1 Nummer 2a SGB IX) oder bei Vorliegen einer Schwerbehinderung auch von Integrations-/ Inklusionsämtern als Leistung der Begleitenden Hilfen am Arbeitsleben (vgl. § 185 Absatz 3 SGB IX).

Quellen:

REHADAT. (o. D.). Jobcoaching. <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Jobcoaching/>

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 49. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_49.html

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 185. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_185.html

Kapitel 3.4: Übersicht der Träger der Eingliederungshilfe

Für das Budget für Arbeit und das BfAus ist oft der Träger der Eingliederungshilfe zuständig. In manchen Fällen kann er auch für die Kosten des Jobcoachings zuständig sein. Die Struktur ist in den deutschen Bundesländern allerdings sehr unterschiedlich. Deswegen bieten wir hier eine kurze Übersicht der Träger der Eingliederungshilfe in den Bundesländern:



Bundesland	Träger der Eingliederungshilfe
Baden-Württemberg	Stadt- und Landkreise
Bayern	Bezirke
Berlin	Land Berlin
Brandenburg	Land Brandenburg als überörtlicher Träger Landkreise und kreisfreie Städte als örtliche Träger
Bremen	Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven
Hamburg	Freie und Hansestadt Hamburg
Hessen	Landeswohlfahrtsverband Hessen als überörtlicher Träger Landkreise und kreisfreie Städte als örtliche Träger
Mecklenburg-Vorpommern	Landkreise und kreisfreie Städte
Niedersachsen	Land Niedersachsen als überörtlicher Träger Landkreise, kreisfreie Städte und Region Hannover als örtliche Träger
Nordrhein-Westfalen	Landschaftsverband Rheinland und Landschaftsverband Westfalen-Lippe Kreise und kreisfreie Städte für Fachleistungen an Kinder und Jugendliche mit Behinderungen, die in der Herkunftsfamilie leben
Rheinland-Pfalz	Land Rheinland-Pfalz für erwachsene Menschen mit Behinderungen (ab 18 Jahren) und für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, auch bei Jüngeren Landkreise und kreisfreie Städte für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen (bis 18 Jahren/bis zum Ende des Regelschulbesuchs)



Bundesland	Träger der Eingliederungshilfe
Saarland	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie für Heimaufsicht, vertragsrechtliche Sachverhalte, Landesplanung und Landesentwicklung. Landesamt für Soziales für Eingliederungshilfeleistungen
Sachsen	Kommunale Sozialverband Sachsen Landkreise und kreisfreien Städte (vornehmlich) für die Leistungserbringung
Sachsen-Anhalt	Land Sachsen-Anhalt Umsetzung der Aufgaben: Sozialagentur Sachsen-Anhalt mit Landkreisen und kreisfreien Städten
Schleswig-Holstein	Land Sachsen-Anhalt Umsetzung der Aufgaben: Sozialagentur Sachsen-Anhalt mit Landkreisen und kreisfreien Städten
Thüringen	Land Thüringen als überörtlicher Träger Landkreise und kreisfreie Städte als örtliche Träger

Detaillierte Informationen zur Um-setzung des Bundesteilhabegesetzes in den Bundesländern gibt es auf den Seiten der Umsetzungsbegleitung:



t1p.de/w84jn



Quelle:

<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/>

Kapitel 4: Unternehmen überzeugen

Fachkräfte leisten jeden Tag Unterstützung für mehr selbstbestimmte Teilhabe an Arbeit. Sie engagieren sich zum Beispiel in Werkstätten, beim Integrationsfachdienst oder sie stehen als Jobcoaches zur Seite. Sie helfen dabei, sich beruflich zu orientieren, Praktika zu finden oder den Weg in eine neue Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Diejenigen, die genau an der Schnittstelle zum allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, haben oft mit Herausforderungen zu kämpfen, denn nicht alle Unternehmen sind offen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in einem Praktikum oder im Rahmen einer längerfristigen Beschäftigung. Oft stehen Fehlannahmen im Hintergrund, manchmal fehlt es an Wissen.

„Diese Sorgen muss man einfach den Unternehmen dann nehmen. Die Erfahrungen sind aber, wie gesagt, selten, dass die Firmen auf uns zukommen. Wenn, dann kommt das mehr von uns aus, dass wir die Unternehmen ansprechen, wenn der Beschäftigte das selbst geäußert hat. Das machen wir meistens über ein Teilhabeinterview, wo wir dann auch am Schluss fragen, ob sie sich eine sozialversicherte Einstellung in ihrem Unternehmen vorstellen können. Und wenn derjenige das äußert, gucken wir natürlich, dass wir in Gespräche gehen mit dem Unternehmen und versuchen dann, weiter zu vermitteln.“

(Interview 8 (Code B8) - Mitarbeitende Person aus dem Übergangsmanagement einer WfbM)

Aus Interviews und teilnehmenden Beobachtungen („Embedded Research“), die wir für unser Projekt durchgeführt haben, wissen wir, wie wichtig das Engagement von Fachkräften ist, die sich für den Kontakt mit Unternehmen engagieren, regelmäßig das Gespräch suchen und oft sogar über ihren eigentlichen Auftrag hinaus langfristig zwischen Unternehmen und Klient:innen vermitteln.



Es gibt viele Fälle, in denen Menschen mit Behinderungen wichtige Beiträge für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen leisten. Trotzdem sind sie auf dem Arbeitsmarkt oft wenig präsent. Das liegt nicht selten daran, dass es Unternehmensleitungen, Personalabteilungen und Mitarbeitendenvertretungen an wichtigen Informationen fehlt.

In unserem Projekt wollten wir uns diesem Problem widmen. Mit der Broschüre „Inklusive Arbeitswelt – Potenziale erkennen, Chancen nutzen“ kann Unternehmen die Entscheidung leichter fallen, Menschen mit Behinderungen als wertvolle Mitarbeitende zu gewinnen. Die Broschüre gibt Informationen zu Hintergründen, Leistungen, Unterstützungsangeboten und präsentiert Beispiele:



<https://t1p.de/y5po8>

Die Broschüre ist nicht nur für Arbeitgebende interessant. Für Fachkräfte bietet sich auch einen Überblick über Erfolgsgeschichten und zeigt, was für Unternehmen wichtig ist und wie sie von der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen profitieren.

Die Herausforderung, Unternehmen aufzuklären und zu überzeugen, ist nicht neu und so gibt es einige weitere Handreichungen, die genau diese Bemühungen erleichtern sollen. Zwei Beispiele sind hier in den letzten Jahren entstanden, auf die es sich ganz besonders hinzuweisen lohnt.



Die Aktion Mensch hat auf ihrer Internetseite und in einer Broschüre 10 Gründe gesammelt, aus denen Menschen mit Behinderungen in Unternehmen beschäftigt werden sollten. Diese Gründe zeigen, dass Menschen mit Behinderungen eine große Bereicherung für Unternehmen sein können.

Unter den Gründen findet sich zum Beispiel, dass Menschen mit Behinderungen oft besser qualifiziert sind. Auch gibt es finanzielle Vorteile für Unternehmen und das Image kann profitieren. Hinzu kommt, dass Unternehmen nicht allein gelassen werden und es viele Unterstützungsangebote gibt. Zum Beispiel die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) sind wichtige Ansprechpartnerinnen.

Die Broschüre der Aktion Mensch gibt einen umfassenden Überblick und bietet sehr viele Anregungen:



t1p.de/2x84w

Die Übersicht der 10 Gründe kann in Gesprächen mit Arbeitgebenden dabei helfen, schnell einige gute Argumente zu platzieren und davon zu überzeugen, dass es einige Vorteile dadurch gibt, Menschen mit Behinderungen eine Chance im eigenen Unternehmen zu geben.



Die Gestaltung, Innovation und Beratung in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH bietet die **Bro- schüre „Ein Gewinn für jedes Unternehmen – Ar- beits- und Fachkräfte mit Behinderung“**. Beson- ders wertvoll sind zahlreiche Beispiele, in denen **Unternehmer:innen zu Wort kommen** und zu ih- ren Erfahrungen aus der Beschäftigung mit Menschen mit Behinderungen berichten. Dabei gibt es einige Überraschungen und wichtige In- formationen werden vermittelt:



t1p.de/q99m5

Besonders die Beispiele können in Gesprächen mit Arbeitgebenden eine große Hilfe sein, da dort andere Unternehmen zu Wort kommen.

In der Forschung für unser Projekt „Arbeiten – wie ich es will!“ haben wir auch Interviews mit Unternehmen geführt. Außerdem haben uns einige pädagogische Fachkräfte im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung (‘Embedded Research’) Hinweise gegeben. Einige Aussagen machen sehr gut deutlich, wo der Schuh drückt:

Interviewer:in: „Es gibt ja beispielsweise auch Unterstützungsleistungen, die es dann nochmal extern geben kann. Sowas nehmen Sie nicht wirklich in Anspruch?“

Unternehmen: „Genau. Das ist glaube ich ein Problem, dass da halt einfach ganz wenig Expertise für im Unternehmen ist.“

(Interview 7, Pos. 37–38)

Ansprechpartner:innen nennen

Fachkräfte aus der Eingliederungshilfe oder der Vermittlung, die in Kontakt mit Unternehmen sind, können oft wichtige Aufklärungsarbeit leisten. Einerseits können sie über Leistungen, wie das Budget für Arbeit oder das Budget für Ausbildung informieren, die den Menschen zugutekommen, die später in einem Unternehmen beschäftigt sein könnten. Andererseits kann es aber auch helfen, zum Beispiel auf die Lohnkostenzuschüsse hinzuweisen, die mit dem Budget für Arbeit verbunden sind oder Eingliederungszuschüsse zu thematisieren, die direkt dem Unternehmen zugutekommen.

„Also wir werden niemals den Prozess durchgehen, wir beantragen was und dann zwei Jahre später ist das dann alles erledigt und da und dann kann der Mensch anfangen. Das ist Quatsch, das machen wir nicht.“

(Interview 8, Pos. 30–31)



Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) beraten und unterstützen Arbeitgebende bei Fragen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Personen. Sie informieren zu Fördermöglichkeiten, Zuständigkeiten und Unterstützungsangeboten.

Auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e.V. gibt es die Möglichkeit, mittels **Eingabe einer Postleitzahl die passende EAA zu finden:**



t1p.de/z8v6f

Schwieriger wird es, wenn Antragsprozesse für Unternehmen zu aufwändig erscheinen. Die gute Nachricht ist aber, dass es nicht an Fachkräften der Eingliederungshilfe allein ist, Aufklärungsarbeit zu leisten und realistische Einschätzungen abzugeben. Mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) wurden inzwischen bundesweit Beratungsstellen für Unternehmen eingerichtet.

Nicht alle engagierten Unternehmer:innen oder Personaler:innen kennen die EAAs und so können sie ein guter Tipp sein.

Praktika als Chance benennen

Schon im Rahmen des Berufsbildungsbereichs von Werkstätten ist ein Praktikum durch das Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich vorgesehen. Das ist naheliegend, immerhin können sich Klient:innen mit Interesse am allgemeinen Arbeitsmarkt auf diese Weise ausprobieren und Berufe kennenlernen. Für die Vermittlung in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt können Praktika ebenfalls eine Chance sein:

„Stell dir vor, du fängst hier an aber du bist hier nicht glücklich und dann denkst du dir: Was mache ich jetzt? Wird es besser? Halte ich das durch? Deswegen ist es immer gut für uns als Unternehmen zu schauen, ob die Leute für uns geeignet sind und ob die wirklich in diesem Feld arbeiten können oder nicht. Also das ist gut, wenn man mit einem Praktikum erst mal anfängt.“

(Interview 4, Pos. 65)

Dabei ist aber auch wichtig zu bedenken, dass Praktika keine Garantie für einen Übergang sind. Nichtsdestotrotz können sie dabei helfen, nicht nur den Klient:innen Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sondern auch Unternehmen zu zeigen, dass Menschen mit einer Behinderung wertvoll für sie sein können und ganz unterschiedliche Fähigkeiten mitbringen. In Gesprächen mit Unternehmen hilft es daher vielleicht, wenn auch dieser Aspekt betont wird. Praktika bedeuten natürlich auch für Unternehmen einen Aufwand. Schließlich sollten Praktikumsbeauftragte abgestellt werden, die die Praktikant:innen angemessen betreuen können.

Praktika helfen aber auch dabei, Vorurteile zu überwinden und sich selbst ein Bild zu machen. Und das gilt für beide Seiten: Menschen mit einer Behinderung, die den Übergang machen wollen und die Unternehmen.



Den Mythos des Kündigungsschutzes auflösen

Kommt es soweit, dass ein Unternehmen einen Menschen gerne einstellen möchte, kann es trotzdem passieren, dass es wegen einer vermeintlichen Unkündbarkeit zurückschreckt:

„Ich sehe einzig dieses Kündigungsschutzgesetz. [...] Einerseits ja, ist es halt eine Sicherheit für die Menschen, die benachteiligt sind. Auf der anderen Seite bringt es aber viele Ängste mit bei den Arbeitgebern.“

(Interview 8, Pos. 29)

Die Zustimmungspflicht zur Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung durch das Integrationsamt ist in §168 SGB IX geregelt:



t1p.de/d17o9

Unter bestimmten Voraussetzungen sind Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen vor einer Kündigung durch die jeweils Arbeitgebenden geschützt. Die Kündigung bedarf dann der Zustimmung des Integrationsamtes. In unserer Forschung und in informellen Gesprächen mit Fachkräften haben wir festgestellt, dass Unternehmen immer wieder Vorbehalte haben, Menschen vor dem Hintergrund des damit verbundenen Kündigungsschutzes einzustellen. Dabei ist die Kündigung nicht ausgeschlossen, sie wird lediglich durch das Integrationsamt geprüft und dann entweder abgelehnt oder ihr wird zugestimmt. Die Aktion Mensch beschreibt die Rolle des Integrationsamtes in diesem Zusammenhang in ihrer Broschüre zu den 10 Gründen, Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen, auch eher als vermittelnd und betont sogar, dass Integrationsämter einer Kündigung in 75 % der Fälle zustimmen.

Für Gespräche mit Unternehmen bedeutet das, dass sich der Hinweis lohnen kann, dass Menschen mit Behinderungen nicht unkündbar sind.

Gute Erfahrungen anderer Unternehmen benennen

Unternehmen, die Menschen mit einer Behinderung eine Chance geben, berichten auch positiv von ihren Erfahrungen:



„Das würde ich auch gerne noch ergänzen, weil die Perspektive ist ja, dass es für den Menschen mit Behinderung biografieverändernd ist und auf der anderen Seite, wenn man jetzt mal auf das Gesamtkonstrukt der Firma schaut, das ist natürlich eine wahnsinnige Kulturveränderung. [...] Sowohl mitzukriegen, dass ein Mensch vielleicht nicht das Tempo kann, was man normalerweise verlangt, heißt auch, dass wir uns anpassen müssen. Vorausgesetzt, er bringt auch seine 100 Prozent. Und wir stellen ja zum Beispiel auch Mitarbeiter ein und gehen dazu in den Dialog, dass wir sie nur einstellen, wenn sie auch Inklusion mittragen. Und das macht was mit der kompletten Kultur des Unternehmens. Also das ist auch ein Win für uns als Firma [...].“

(Interview 8, Pos. 38)

Der Umgang mit unterschiedlichen Fähigkeiten und das Erleben von Diversität werden von manchen Unternehmen schon für sich genommen als Gewinn für die Unternehmenskultur wahrgenommen.

Im Gespräch mit Unternehmen kann es also helfen, diesen Aspekt zu betonen und auf die guten Erfahrungen anderer Unternehmen hinzuweisen.

Langfristig begleiten und vermitteln, wenn es geht

Die Erfahrung einer Fachkraft aus einer WfbM zeigt allerdings auch, dass Unternehmen allerdings auch Grenzen haben und nicht auf alle Bedarfe Rücksicht nehmen können oder wollen:

„Unternehmen sind bereit, auf Schwächen Rücksicht zu nehmen, einfachere Tätigkeiten ausführen zu lassen. Aber sie sind nicht bereit für Unzuverlässigkeit. Auch nicht für mangelndes Sozialverhalten.“

(Embedded Research in Einrichtung 1, Zweigstelle Einrichtung 7, Pos. 286–288)



In solchen Fällen kann der Wunsch nach einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vom Erfolg der pädagogischen Unterstützung der jeweiligen Personen abhängen. Damit wird aber auch deutlich, welchen Wert die pädagogische Arbeit in der Eingliederungshilfe zur Vorbereitung auf eine erfolgreiche Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat.

Quellen:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/fachkonzept-fuer-eingangsvorfahren-und-berufsbildungsbereich-p-57-sgb-9_ba055123.pdf

Aktion Mensch. (o. D.). Vorteile: Menschen mit Behinderung beschäftigen. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/vorteile-menschen-mit-behinderung-beschaeftigen>

Schlusswort

Diese Broschüre ist Teil des Projektes „Arbeiten – wie ich es will!“ (AWIEW). Mehr Informationen hierzu finden sich im nachfolgenden Impressum sowie unter: <https://www.arbeiten-wie-ich-es-will.de/>.

Neben dieser Broschüre, welche sich an Fachkräfte richtet, gibt es auch eine Broschüre für die Gruppe der Menschen mit Behinderungen selbst sowie eine Broschüre für Eltern und andere Bezugspersonen – zu finden unter: <https://www.arbeiten-wie-ich-es-will.de/vortraege-und-publikationen>. Auch wurde eine digitale Toolbox ausgearbeitet, die Materialien zu beruflicher Teilhabe und Orientierung bündelt. Diese ist abrufbar unter <https://t1p.de/padletawiew>.

Neben all diesen Materialien wurde ein Tool mit mehreren Modulen entwickelt, welche die selbstbestimmte Berufswahl von Menschen mit Behinderung unterstützt. Das Tool ist abrufbar unter <https://berufebuddy.de/>.

Alle Ressourcen sind kostenlos abrufbar und können alleinstehend oder verbunden genutzt werden.

Abkürzungsverzeichnis

A

AWIEW: Arbeit, wie ich es will!

B

BfAus: Budget für Ausbildung

D

DIA-AM: Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit

H

hamet: Handwerklich-motorischer Eignungstest

I

ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health

IMBA: Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt

K

KAoA: Kein Abschluss ohne Anschluss

M

MELBA: Merkmalprofile zur Eingliederung Listungsgewandelter und Behinderter in Arbeit

MI: Motivational Interviewing

S

SGB: Sozialgesetzbuch

W

WfbM: Werkstatt für behinderte Menschen

Z

ZERA: Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit

Unsere Quellen

- Aktion Mensch. (o. D.). 10 Gründe. https://bestellservice.aktion-mensch.de/assets/files/Aktion-Mensch-10-Gruende_1728371883.pdf
- Aktion Mensch. (o. D.). Vorteile: Menschen mit Behinderung beschäftigen. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/vorteile-menschen-mit-behinderung-beschaeftigen>
- Antonovsky, A., & Franke, A. (1997). *Salutogenese: Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen.
- Bundesagentur für Arbeit. (o. D.). Mit Diagnosemaßnahmen für Menschen mit Behinderungen die berufliche Eignung prüfen [Dokument online]. https://www.arbeitsagentur.de/datei/diagnosemassnahmen_ba039979.pdf [abgerufen am 11.08.2026].
- Bundesagentur für Arbeit. (o. D.). Welches Studium, welche Ausbildung passt zu mir? <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt>
- Bundesagentur für Arbeit. (o. D.). BERUFENET. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/>
- Bundesagentur für Arbeit. (o. D.). Handicap na und?. https://www.arbeitsagentur.de/datei/handicap-na-und_ba026295.pdf
- Bundesagentur für Arbeit. (o. D.). Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich nach § 57 SGB IX. https://www.arbeitsagentur.de/datei/fachkonzept-fuer-eingangsverfahren-und-berufsbildungsbereich-p-57-sgb-9_ba055123.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS). (2025). *Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2025: Berichtsjahr 2023*.
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR). (2016). *ICF-Praxisleitfaden 4: Berufliche Rehabilitation*. https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/_publikationen/reha_grundlagen/pdfs/BroschuereICF4_13.pdf
- Berufswahlpass. (o. D.). *Allgemeine Informationen zum Berufswahlpass*. <https://www.berufswahlpass.de/berufswahlpass/allgemeine-informationen/>
- Bildungsketten. (o. D.). *Berufswahlpass und Berufswahlapp*. https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/schule/berufswahlpass-und-berufswahlapp/berufswahlpass-und-berufswahlapp_node.html
- Blaues Kreuz in der Evangelischen Kirche Bundesverband e. V. (2023). *Erklärvideo Motivierende Gesprächsführung* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=CYMc03EgLGm> [abgerufen am 07.08.2026].
- Dietrich, M., Goll, M., Pfeiffer, G., Tress, J., Schweiger, F., & Hartmann, F. (2001). *Handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung*

- beruflicher Kompetenzen (hamet 2). Berufsbildungswerk Waiblingen GmbH.
- Dörner, K., Plog, U., Teller, C., & Wendt, F. (2002). *Irren ist menschlich: Lehrbuch der Psychiatrie und Psychotherapie*. Psychiatrie-Verlag.
- Engels, D., et al. (2023). *Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt* (Forschungsbericht 626). Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Fischer, E. (2015). Arbeit und Diagnostik – Wege und Erfordernisse im Übergang Schule-Beruf (ÜSB). In H. Schäfer & C. Rittmeyer (Hrsg.), *Handbuch Inklusive Diagnostik* (S. 269–286). Beltz.
- Fischer, E. & Heger, M. (2011). *Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung: Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“*. Athena. (Schriften zur Pädagogik bei Geistiger Behinderung, Bd. 03). <https://doi.org/10.25656/01:17466>
- Galuske, M. (2013). *Methoden der Sozialen Arbeit: Eine Einführung* (10. Aufl.). Beltz Juventa.
- hamet. (o. D.). <https://hamet.eu/>
- hamet Diakonie Stetten. (o. D.). <https://hamet.diakonie-stetten.de/>
- Hennaert, S., Decuman, S., Désiron, H., Alles, T., Bühne, D., Braeckman, L., De Baets, S., & Van de Velde, D. (2022). Linking of the „Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt“ (IMBA) to the „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (ICF). *Work*, 72(4), 1359–1380. <https://doi.org/10.3233/WOR-210257>
- Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln (IQPR). (2025). *Whitepaper IMBA*. https://iqpr.de/wp-content/uploads/2025/08/Whitepaper-IMBA_ms.pdf
- Mattern, L., Rambausek-Haß, T., Wansing, G., & Henkel, L. (2025). Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Umsetzung des Budgets für Ausbildung. *Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht*. <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d1-2025>
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2025). *Motivierende Gesprächsführung: Motivational Interviewing* (5. Aufl.). Lambertus-Verlag.
- Miro GmbH. (o. D.). <https://www.miro-gmbh.de>
- Mozdzanowski, M., et al. (2013). Das Profilvergleichssystem IMBA als Instrument im betrieblichen Eingliederungsmanagement. *Bewegungstherapie und Gesundheitssport*, 29, 55–61.
- Nixdorf, C. P. (2012). „Person“-zentrierte Beratung in der Sozialen Arbeit. SSOAR. <https://nbn-resolving.org> [abgerufen am 07.08.2026].
- Nußbeck, S. (2024). *Einführung in die Beratungspsychologie* (5. Aufl.). Ernst Reinhardt Verlag.

- Plöchl, I., & Hammer, M. (2016). *ZERA – Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit: Ein Gruppentrainingsprogramm zur Unterstützung der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit psychischen Erkrankungen* (7. Aufl.). Psychiatrie-Verlag. (Psychosoziale Arbeitshilfen, 16).
- Plöchl, I., & Hammer, M. (2026). „Ich weiß, wo ich jetzt stehe“: ZERA – Ein Gruppentrainingsprogramm zur Unterstützung der beruflichen Rehabilitation. *Kerbe – Forum für soziale Psychiatrie*, 01/2026, 40–43.
- Promberger, M., et al. (2023). *Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung: Eine qualitative Evaluation des Kompetenztests „MYSKILLS“* (IAB-Forschungsbericht 17/2023). Psychiatrie-Verlag. (o. D.). ZERA: Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit. <https://psychiatrie-verlag.de/product/zera-zusammenhang-zwischen-erkrankung-rehabilitation-und-arbeit/>
- reha-passt. (o. D.). *Dokumentationssysteme für MBOR*. <https://reha-passt.de/dokumentationssysteme-fuer-mbor/>
- REHADAT. (o. D.). *Budget für Arbeit*. <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Budget-fuer-Arbeit/>
- REHADAT. (o. D.). *Budget für Ausbildung*. <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Budget-fuer-Ausbildung-BfAus/>
- REHADAT. (o. D.). *Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit (DIA-AM)*. <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Diagnose-der-Arbeitsmarktfahigkeit-DIA-AM/>
- REHADAT. (o. D.). *Jobcoaching*. <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Jobcoaching-am-Arbeitsplatz/>
- REHADAT. (o. D.). *Personalkompass Inklusion*. https://db1.rehadat.de/Personalkompass_Inklusion/
- REHADAT. (o. D.). *Personalkompass Inklusion*. https://db1.rehadat.de/Personalkompass_Inklusion/files/assets/common/downloads/page0057.pdf
- REHADAT. (o. D.). *Suche nach „hamet“*. <https://www.rehadat.de/suche/index.html?reloaded&q=hamet&ac=false&sort=score+desc&page=11&mode=detail>
- Sander, K. (2004). Personenzentrierte Beratung. In F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung: Band 1 – Disziplinen und Zugänge* (S. 331–344). DGVT.
- Schmid, P. F. (1999). Personenzentrierte Psychotherapie: Eine Einführung. In G. Sonneck & T. Slunecko (Hrsg.), *Einführung in die Psychotherapie* (S. 168–211). Facultas.
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 49. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_49.html
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 61. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_61.html
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 61a. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_61a.html

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 63. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_63.html

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), § 185. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_185.html

Talentplus. (o. D.). *Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung*.
<https://www.talentplus.de/im-job/arbeitsgestaltung-und-nachteil-sausgleich/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>

Umsetzungsbegleitung BTHG. (o. D.). *Umsetzung in den Ländern*.
<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/>

Weigl, T., & Mikutta, J. (2019). *Motivierende Gesprächsführung: Eine Einführung*. Springer Fachmedien.

Weinberger, S. (2013). *Klientenzentrierte Gesprächsführung: Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe* (14. Aufl.). Beltz Juventa.

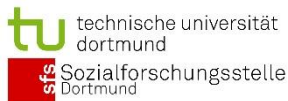
Werkstättenverordnung (WVO). <https://www.gesetze-im-internet.de/schwbbw/BJNR013650980.html>

Widulle, W. (2020). *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Gestaltungshilfen* (3. Aufl.). Springer VS.

Zölls-Kaser, P. (2023). Der Übergang Schule-Beruf von Schüler*innen des Förderschwerpunktes Geistige Entwicklung. *Teilhabe*, 62(2), 50–57.
zynd. (o. D.). <https://zynd.de/>



Franz Sales Haus



Impressum

Projekt: „Arbeiten, wie ich es will!“

Herausgeberin:

Technische Universität Dortmund
Fakultät 17 Sozialwissenschaften
Sozialforschungsstelle Dortmund
Evinger Platz 17
44339 Dortmund

Kontakt:

Vertr.-Prof. PD Dr. Bastian Pelka
E-Mail: bastian.pelka@tu-dortmund.de

Autor:innen:

Lisa Gatys, Daniel Krüger

Character-Illustrationen:

Social Design Research Lab, Münster School of Design
Mit den Character-Originalen wurden durch die Autor:innen
unterschiedliche Grafiken mit KI generiert.

Projektpartner:innen:

Sozialforschungsstelle Dortmund
Franz Sales Haus Essen
Münster School of Design, FH Münster
Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT

Förderung:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus den
Mitteln des Ausgleichsfonds

Erscheinungsdatum:

Oktober 2026

© 2026 Projekt AWIEW,
veröffentlicht unter der folgenden Lizenz
CC BY 4.0



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds